

DIE POLITISCHEN PARTEIEN ALS TENDENZBETRIEBE

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte

bei dem

Fachbereich Rechtswissenschaft

der

Freien Universität Berlin

vorgelegt von

Hans-Volker Tens

Rechtsanwalt in Berlin

1972



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DIE POLITISCHEN PARTEIEN ALS TENDENZBETRIEBE

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte

bei dem

Fachbereich Rechtswissenschaft

der

Freien Universität Berlin



vorgelegt von

Hans-Volker Tens

Rechtsanwalt in Berlin

1972



Erstgutachter:

Prof. Dr. Bernd Rüthers

Zweitgutachter:

Prof. Dr. Rupert Scholz

Tag der mündlichen Prüfung: 25. November 1972

GLIEDERUNG

LITERATURVERZEICHNIS

S. V

DIE POLITISCHEN PARTEIEN ALS TENDENZBETRIEBE

I.	<u>Einleitung</u>	S. 1
§ 1	Zur Thematik	S. 1
§ 2	Zum Aufbau	S. 3
§ 3	Zur Methode	S. 3
II.	<u>Erster Teil: Politische Parteien und Betriebsverfassungsrecht</u>	S. 5
§ 4	Fragestellungen	S. 5
§ 5	Sind politische Parteien Tendenzbetriebe?	S. 6
1.	Subsumtion unter § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72	S. 6
2.	Betriebsverfassungsrecht als Mittel zur Begrenzung von Herrschaftsgewalt	S. 8
§ 6	Wer ist Tendenzherr?	S. 11
1.	Vorbemerkung	S. 11
2.	Tendenzherr bei der SPD	S. 13
a)	Prozeß der Willensbildung	S. 13
b)	Aufbau	S. 15
3.	Tendenzherr bei der CDU	S. 17
a)	Prozeß der Willensbildung	S. 17
b)	Aufbau	S. 19
4.	Tendenzherr bei der FDP	S. 22
a)	Prozeß der Willensbildung	S. 22
b)	Aufbau	S. 24
5.	Zusammenfassung	S. 26
§ 7	Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen (Vorbemerkung)	S. 27
§ 8	Wirtschaftliche Mitbestimmung	S. 30
§ 9	Exkurs: Zur Problematik des Ausschlusses der wirtschaftlichen Mitbestimmung	S. 31

§ 10	Einige sozialtypische Konfliktsfälle im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses	S. 35
§ 11	Allgemeine Bemerkungen zur Konfliktlösung	S. 37
	1. Drittwirkung der Grundrechte	S. 37
	2. Stellung der Parteien im Verfassungsaufbau	S. 39
	3. Schutzbereich des § 118 BetrVG 72	S. 40
§ 12	Politische Betätigung des Betriebsrates als Verstoß gegen die Friedenspflicht	S. 44
	1. Ausfüllungsbedürftigkeit des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72	S. 44
	2. Konkretisierung des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 durch betriebsverfassungsrechtliche Normen	S. 47
	3. Konkretisierung des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 durch Art. 21 GG	S. 51
	4. Ergebnis	S. 54
§ 13	Solidaritätsbeiträge der parteilosen Arbeitnehmer	S. 55
	1. Eingriff in die Individualsphäre	S. 55
	2. Kriterien der Zulässigkeit	S. 57
	3. Übertragung der Zulässigkeitskriterien	S. 59
	4. Ergebnis	S. 61
§ 14	Einseitige Urlaubssperre während des Wahlkampfes	S. 62
	1. Kompetenzverteilung im Regelfall	S. 62
	2. Bedeutung des Wahlkampfes für die Partei	S. 63
	3. Folgen der Bedeutung des Wahlkampfes für die Urlaubssperre	S. 65
	4. Ergebnis	S. 66
§ 15	Verlangen des Betriebsrates, den Agitator zu entlassen	S. 67
	1. Tatbestand der Druckkündigung bei politischer Betätigung	S. 67
	2. Tendenzfeindlichkeit der Betätigung	S. 69
	3. Ergebnis	S. 71

III

§ 16	Grenzen und Umfang der Mitbestimmung im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses (zusammenfassender Versuch, allgemeine Regeln zu finden)	S. 71
III.	<u>Zweiter Teil: Politische Parteien und Arbeitnehmer</u>	S. 76
§ 17	Fragestellungen	S. 76
§ 18	Individual-arbeitsrechtliche Auswirkungen	S. 77
1.	Umfang und Grenzen der Rechte im Arbeitsverhältnis (Vorbemerkung)	S. 77
2.	Verhaltensgebote an den Arbeitnehmer	S. 80
a)	Meinungsfreiheit	S. 80
b)	Gewissensfreiheit	S. 81
c)	Freie Entfaltung der Persönlichkeit	S. 83
d)	Vereinigungsfreiheit	S. 86
aa)	Positive Vereinigungsfreiheit	S. 86
bb)	Negative Vereinigungsfreiheit	S. 89
e)	Doppelte Wesensgehaltsschranke	S. 92
3.	Kündigungsrecht	S. 93
a)	Kündigungsgrund	S. 94
b)	Kündigungsschutz	S. 97
c)	Anhörung des Betriebsrates	S. 101
4.	Betroffener Personenkreis	S. 105
§ 19	Auswirkungen auf Arbeitnehmer, die zugleich staatliche Mandatsträger sind	S. 107
1.	Relevanz und Begrenzung der Fragestellung	S. 107
2.	Überblick über das Verhältnis von Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG zu Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG	S. 109
3.	Anwendung auf den Arbeitnehmer-Abgeordneten	S. 113
§ 20	Zusammenfassung	S. 115
IV.	<u>Anhang: Materialien zum Verhältnis zwischen den Parteien und ihren Arbeitnehmern</u>	S. 117
1.	SPD	S. 117
a)	Tarifvertrag zwischen dem Landesverband Berlin und den Gewerkschaften HBV im DGB und DAG vom 31. 3. 1966	S. 117

b)	Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der SPD vom 1. 1. 1966	S. 122
2.	CDU	S. 128
a)	Musterarbeitsvertrag	S. 128
b)	Musterpersonalfragebogen	S. 131
3.	FDP	S. 136
a)	Muster eines Arbeitsvertrages	S. 136

LITERATURVERZEICHNIS

ADOMEIT

Einstellungen und Entlassungen nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz,
DB 1971, 2360

ARRAS

Tendenzbetrieb und Mitbestimmung,
BB 1953, 62

Wandel in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Tendenzbetrieb,
BB 1971, 441

BECKER, W. G.

Gegenopfer und Opferverwehrung,
Berlin, 1958

BERICHT

der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung,
Mitbestimmung im Unternehmen, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1970

BERICHT

des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung über den Regierungsentwurf und den CDU/CSU-Fraktionsentwurf zum Thema Betriebsverfassungsgesetz, in:
Zur Sache, Themen Parlamentarischer Beratung, 1972, Heft 1

BIEDENKOPF

Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien,
Gutachten für den 46. DJT, Bd. I, Teil 1, München und Berlin, 1966, S. 97

BLOMEYER

Gewissensprivilegien im Vertragsrecht?
JZ 1954, 309

BONNER KOMMENTAR

Kommentar zum Bonner Grundgesetz,
Hamburg, 1950 ff.

BOSCH-HABSCHEID

Vertragspflicht und Gewissenskonflikt,
JZ 1954, 213

Nochmals: Vertragspflicht und Gewissenskonflikt,
JZ 1956, 297

BRAUNIAS

Das parlamentarische Wahlrecht, Bd. I,
Berlin und Leipzig, 1932

BREDE

Die Rechtsformen der Aufgliederung großstädtischer
Verwaltungen,
Diss. Göttingen, 1969

BULLA

Betriebsverfassung und Arbeitskampf,
RdA 1962, 385

CITRON

Die heutige Betriebsvereinbarung und ihr Gegen-
stand,
RdA 1949, 241

DÄUBLER

Der Streik im öffentlichen Dienst,
Tübingen, 1970

DEGEN

Der Tendenzbetrieb im Betriebsverfassungsrecht,
Diss. Würzburg, 1969

DIETZ

BetrVG, 4. Aufl., München und Berlin, 1967

Zur Bestimmung des Tendenzunternehmens im Sin-
ne des § 81 Abs. 1 BetrVG,
NJW 1967, 81

DÜRIG

Grundrechte und Zivilrechtsprechung,
in: Vom Bonner Grundgesetz zur gesamtdeutschen
Verfassung, Festschrift für Nawiasky, München,
1956, S. 157

DUVERGER

Die politischen Parteien,
Tübingen, 1959

ESSER

Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung,
Frankfurt a. M., 1970

FABRICIUS

Anmerkung zu BAG AP Nr. 13 zu § 81 BetrVG

FITTING-AUFFARTH-KAISER

Das neue Betriebsverfassungsrecht,
München, 1972

FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH

BetrVG, 8. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M., 1968

FLECHTHEIM

Dokumente zur parteipolitischen Entwicklung in
Deutschland seit 1945, Bd. I,
Berlin, 1962

FREY

Der Tendenzbetrieb im Recht der Betriebsverfassung
und des Arbeitsverhältnisses,
Heidelberg, 1959

Zur Problematik des Tendenzunternehmens,
AuR 1966, 198

GALPERIN

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers,
DB 1952, 186

GALPERIN-SIEBERT

BetrVG, 4. Aufl., Heidelberg, 1963

GEIGER, W.

Die Grundrechte in der Privatrechtsordnung,
Stuttgart, 1960

GUMPERT

Kündigung und Mitbestimmung,
BB 1972, 47

HAMANN

Das Grundgesetz,
2. Aufl., Neuwied und Berlin, 1960

HAMEL

Die Bedeutung der Grundrechte im sozialen Rechts-
staat,
Berlin, 1957

HENKE

Das Recht der politischen Parteien,
Göttingen, 1964

HERSCHEL

Die Beratungsgegenstände der Betriebsversamm-
lung,
DB 1962, 1110/1142

HERTSLET

Der Beratungsgegenstand in der Betriebsversamm-
lung,
BetrR 1956, 59

HESSE

Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepu-
blik Deutschland,
2. Aufl., Karlsruhe, 1968

HESSEL

Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen
Betriebsverfassungsgesetz,
BB 1952, 921

V. D. HEYDTE

Freiheit der Parteien,
in: Die Grundrechte,
Bd. 2, Berlin, 1954, S. 457

HIENTZSCH

Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre hi-
storische Vorbereitung,
Marburg, 1970

HOHN

Werbung für die Gewerkschaften auf dem Betriebs-
gelände,
BB 1965, 545

HROMADKA

Betriebsverfassungsgesetz 72,
 NJW 1972, 183

HUECK-NIPPERDEY

Lehrbuch des Arbeitsrechts,
 7. Aufl., Bd. I, 1963, Bd. II 1, 1967, Bd. II 2,
 1970,
 Berlin, Frankfurt a. M.

HUECK, A.

Kündigungsschutzgesetz,
 6. Aufl., München, 1968

V. HÜLLEN

Die Drückkündigung des Arbeitsvertrages,
 Diss. Münster, 1970

KRELLER

Zum Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsge-
 setzes,
 AcP 123, 263

KRIELE

Kriterien der Gerechtigkeit,
 Berlin, 1963

KRÜGER

Grenzen der Zumutbarkeit aus Gewissensgründen
 im Arbeitsrecht,
 RdA 1954, 365

KUNZE-CHRISTMANN

Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit,
 Köln, 1964

LEIBHOLZ

Strukturprobleme der modernen Demokratie,
 3. Aufl., Karlsruhe, 1967

LEIBHOLZ-RINCK

Grundgesetz,
 2. Aufl., Köln, 1963

LEISNER

Grundrechte und Privatrecht,
München, 1960

LINDERS

Über die Frage der unmittelbaren Bedeutung der
Grundrechtsbestimmungen des Bonner Grundge-
setzes für den privatrechtlichen Rechtsverkehr,
Diss. Münster, 1961

LLOMPART

Die Geschichtlichkeit in der Begründung des
Rechts im Deutschland der Gegenwart,
Frankfurt a. M., Berlin, 1968

LÖFFLER

Der Streit um den "Tendenzbetrieb", insbesonde-
re im Presse- und Verlagswesen.
Gutachten, AfP Nr. 4, Beilage zum "Zeitungs-
Verlag und Zeitschriften-Verlag" Nr. 13 vom
15. 7. 1954

LOHMAR

Innerparteiliche Demokratie,
Stuttgart, 1963

V. MANGOLDT-KLEIN

Das Bonner Grundgesetz, Bd. I,
2. Aufl., Berlin, Frankfurt a. M., 1966

MAUNZ-DÜRIG-HERZOG

Grundgesetz, 3. Aufl., München, 1970

MAYER-MALY

Gewinnstreben und Wertfreiheit im "Tendenzbe-
trieb",
RdA 1966, 441

Klarheit über den Tendenzbetrieb,
AfP 1971, 12

Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften
nach dem künftigen Betriebsverfassungsgesetz,
DB 1971, 2259

MESSNER

Das Naturrecht,
5. Aufl., Innsbruck - Wien - München, 1966

MICHELS

Soziologie des Parteiwesens,
2. Aufl., Stuttgart, 1925

MONJAU

Nachwirkende Treuepflichten,
BB 1962, 1439

Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung,
BB 1967, 1381

MÜLLER, C.

Das imperative und freie Mandat,
Diss. Bonn, 1965

NEUMANN-DUESBERG

Betriebsverfassungsrecht,
Berlin, 1960

Freie Meinungsäußerung in Tendenzbetrieben,
NJW 1964, 1967

Zum Betriebsbegriff des § 3 BetrVG,
AuR 1967, 161

Presseverlage und Druckereien als Tendenzbetriebe,
BB 1967, 549

Zur Reform des § 81 BetrVG,
AfP 1970, 951

NIKISCH

Arbeitsrecht,
3. Aufl., Bd. I, 1961; 2. Aufl., Bd. II, 1959;
Bd. III, 1966, Tübingen

PALANDT

BGB, 30. Aufl., München, 1971

V. PLESSEN

Qualifizierte Mitbestimmung und Eigentums-
garantie,
Köln, Berlin, Bonn, München, 1969

RECHTLICHE ORDNUNG

des Parteiwesens, Bericht der vom Bundesmini-
ster des Innern eingesetzten Parteienrechtskom-
mission,
2. Aufl., Frankfurt, 1958

REHBINDER

Die Rechtstatsachenforschung im Schnittpunkt von Rechtssoziologie und soziologischer Jurisprudenz, in: Die Funktion des Rechts in der modernen Gesellschaft, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 1, Bielefeld, 1970, S. 333

REUSS

Die arbeitsrechtliche Sonderstellung von "Tendenzbetrieben", RdA 1956, 210

RICHARDI

Gewerkschaften und politische Betätigung im Betrieb, NJW 1962, 1374

Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, 1968

RIEDELSHEIMER

Der Tendenzbetrieb in arbeitsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Sicht, Diss. Erlangen, 1958

RUF

Das neue Betriebsverfassungsgesetz, DB 1971, 2475

RÜTHERS

Die unbegrenzte Auslegung, Tübingen, 1968

Institutionelles Rechtsdenken im Wandel der Verfassungsepochen, Bad Homburg v. d. H., Berlin, Zürich, 1970

SABEL

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1952, 281

SÄCKER

Rechtsfragen der außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, DB 1967, 2027/2072

Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, Düsseldorf, 1969

SCHMIDT-BLEIBTREU-KLEIN

Kommentar zum Grundgesetz,
Neuwied und Berlin, 1967

SCHNEIDER

Anmerkung zu BAG AuR 1958, 312

SCHOLZ, R.

Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem,
München, 1971

SEIFERT

Das Bundeswahlgesetz,
2. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M., 1965

SIMITIS

Die faktischen Vertragsverhältnisse,
Frankfurt a. M., 1957

SOERGEL-SIEBERT

BGB, Bd. 3, 10. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln,
Mainz, 1969

STAHLHACHE

Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz,
3. Aufl., Neuwied und Berlin, 1971

STAUDINGER

BGB, Bd. II 3, 11. Aufl., Berlin, 1958

STEIN

Lehrbuch des Staatsrechts,
Tübingen, 1968

TRAPPE

Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsrecht,
2. Aufl., Herne / Berlin, 1969

TRINKNER

Begriff des "Tendenzbetriebes" nach dem Be-
triebsverfassungsgesetz,
BB 1966, 658

VOGT

Die Drittwirkung der Grundrechte und Grundrechts-
bestimmungen des Bonner Grundgesetzes,
Diss. Münster, 1960

WEBER, W.

Weimarer Verfassung und Bonner Grundgesetz,
in: Spannungen und Kräfte im westdeutschen Verfas-
sungsaufbau,
Stuttgart, 1951, S. 1

WIEDEMANN

Anmerkung zu BAG AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG

ZÖLLNER-SEITER

Paritätische Mitbestimmung und Art. 9 Abs. 3 GG,
Köln, Berlin, Bonn, München, 1970

DIE POLITISCHEN PARTEIEN ALS TENDENZBETRIEBE

I. EINLEITUNG

§ 1 Zur Thematik

Es fällt auf, daß zwar eine Reihe von Gesamtdarstellungen des § 81 Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 52 (BetrVG 52) vorliegt ¹⁾, Einzeluntersuchungen aber regelmäßig Presseunternehmen und damit verbundene Unternehmen oder Betriebe wie Verlage oder Druckereien zum Gegenstand haben ²⁾, soweit ersichtlich ist, bis heute jedoch noch niemals die politischen Parteien als Tendenzbetriebe abgehandelt worden sind.

Die Ursache dafür mag darin zu suchen sein, daß die Parteien als Arbeitgeber - wenn man die ihnen gehörenden wirtschaftlichen Unternehmen außer acht läßt - wegen der verhältnismäßig geringen Zahl von Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle im Wirtschaftsleben spielen.

Unverständlich ist das mangelnde Interesse am Tendenzbetrieb politische Partei aber dann, wenn die besondere Strukturierung der Parteien, die geradezu den klassischen Prototyp eines Tendenzbetriebes darzustellen

1) Frey, Der Tendenzbetrieb im Recht der Betriebsverfassung und des Arbeitsverhältnisses, Heidelberg, 1959; Riedelsheimer, Der Tendenzbetrieb in arbeitsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Sicht, Diss. Erlangen, 1958; Degen, Der Tendenzbetrieb im Betriebsverfassungsrecht, Diss. Würzburg, 1969.

2) Löffler, Der Streit um den "Tendenzbetrieb", insbesondere im Presse- und Verlagswesen, Gutachten, AfP Nr. 4, Beilage zum "Zeitungs-Verlag und Zeitschriften-Verlag" Nr. 13 vom 15. 7. 1954; Neumann-Duesberg, Presseverlage und Druckereien als Tendenzbetriebe, BB 1967, 549.

len scheinen, berücksichtigt wird und wenn man die besondere Bedeutung der politischen Parteien, die diese durch ihre Inkorporierung in Art. 21 GG erfahren haben ³⁾, für das Verfassungsleben unseres Staates beachtet.

Mit der vorliegenden Arbeit soll versucht werden, einige Besonderheiten aufzuzeigen, die sich für die Interpretation des § 118 Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 72 (BetrVG 72) und der entsprechenden Bestimmung im BetrVG 52 (§ 81) ergeben, wenn es sich bei dem zu untersuchenden Tendenzbetrieb um eine politische Partei handelt. Der Überschaubarkeit halber soll der Gegenstand der Darstellung in doppelter Hinsicht eingeengt werden: Es sollen nur die drei großen Parteien SPD, CDU und FDP untersucht werden; außerdem sollen nur die Landesverbände Berlin dieser Parteien berücksichtigt werden.

Die doppelte Beschränkung läßt sich rechtfertigen: Nur die drei großen Parteien bilden jene Mittelgruppe von Parteien, die für das Verfassungsleben der Bundesrepublik von entscheidender Bedeutung ist. Nur diese Parteien beschäftigen eine derartige Zahl von Arbeitnehmern, daß ihr Verhalten arbeitsrechtlich relevant ist. Schließlich sind die Satzungen der Berliner Landesverbände auch hinreichend repräsentativ für die Satzungen der übrigen Landesverbände, da diese alle auf dem Parteiengesetz (ParteiG) ⁴⁾ und der Bundessatzung der jeweiligen Partei aufgebaut sind und nur unerheblich voneinander abweichen.

3) BVerfGE 5, 85 (134).

4) §§ 6 ff. ParteiG.

§ 2 Zum Aufbau

Aus der aufgezeigten Fragestellung ergeben sich Konsequenzen für Aufbau und Methodik der Arbeit. Sie gliedert sich in zwei Teile.

Im ersten Teil soll primär deskriptiv unter Auswertung des vorhandenen Satzungsmaterials die besondere Struktur des Tendenzbetriebes politische Partei aufgezeigt werden. Dieser Teil der Arbeit soll zusammen mit den im Anhang veröffentlichten vertraglichen Grundlagen der Arbeitsverhältnisse zwischen den Parteien und ihren hauptamtlichen Funktionären ¹⁾ einen bescheidenen Beitrag zur viel geforderten, leider aber nur selten betriebenen Rechtstatsachenforschung, der empirischen Rechtssoziologie ²⁾, darstellen. Im zweiten Teil sollen einige Auswirkungen individualarbeits- und verfassungsrechtlicher Art behandelt werden, die sich aus dem empirisch gewonnenen Tatbestand Tendenzbetrieb politische Partei ergeben.

§ 3 Zur Methode

Trotz derart unterschiedlicher Gegenstände der Arbeit lassen sich Gemeinsamkeiten in der methodischen Behandlung der zu erörternden Fragenkomplexe feststellen.

1) Siehe unten IV.

2) Reh binder, Die Rechtstatsachenforschung im Schnittpunkt von Rechtssoziologie und soziologischer Jurisprudenz, in: Die Funktion des Rechts in der modernen Gesellschaft, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 1, Bielefeld, 1970, S. 333 (355 ff.).

Das herkömmliche dogmatische Instrumentarium erweist sich nämlich immer wieder als unzulänglich, wenn es darum geht, die Ableitung bestimmter Rechtsfolgen aus vorgegebenen Rechtsnormen zu begründen, ohne daß die Subsumtion des Lebenssachverhaltes unter dem Tatbestand allgemein einsichtig ist. In solchen Fällen zeigt sich, daß rechtswissenschaftliche Erkenntnis ohne Vorwertungen nicht möglich ist ¹⁾.

Es gilt, diese Werturteile soweit als möglich einzugrenzen ²⁾ und darüber hinaus kenntlich zu machen. Die Arbeit darf sich also nicht auf die dogmatische Auseinandersetzung mit vorgefundenen Rechtssätzen beschränken, vielmehr muß immer wieder versucht werden, die Wertungsgrundlagen, die sich in bestimmten Normen manifestieren, zu hinterfragen.

-
- 1) Esser, Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung, Frankfurt a. M., 1970, S. 18 ff.; Rütters, Die unbegrenzte Auslegung, Tübingen, 1968, S. 431 f.
- 2) Vgl. z. B. Kriele, Kriterien der Gerechtigkeit, Berlin, 1963, S. 38 ff.

II. ERSTER TEIL:

POLITISCHE PARTEIEN UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

§ 4 Fragestellungen

§ 118 Abs. 1 BetrVG 72 enthält ebenso wie § 81 Abs. 1 BetrVG 52 nicht nur den Begriff Tendenzbetrieb, sondern nennt zugleich einen Bereich, in dem der Begriff funktionell Bedeutung erlangt. Dieser Bereich kann - vereinfacht - dahin umschrieben werden, daß die Vorschrift eine Regelung enthält, durch die die Rechte des Betriebsrats im Tendenzbetrieb eingeschränkt werden. Daneben enthält der Begriff aber die weitergehende Funktion, Maßstäbe für individualrechtliche Streitigkeiten zwischen Tendenzherrn und Arbeitnehmern zu setzen.

Eine Untersuchung, die den Tendenzbetrieb politische Partei zum Gegenstand hat, muß sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen, wenn zunächst nur die erste dieser beiden Funktionen berücksichtigt werden soll:

1. Sind politische Parteien Tendenzbetriebe im Sinne von § 118 BetrVG 72?
2. Wer ist Tendenzherr?
3. Welche betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen hat die Tendenzqualität?

§ 5 Sind politische Parteien Tendenzbetriebe?

1. Subsumtion unter § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72

Übereinstimmend werden in der Literatur zum BetrVG 72 die politischen Parteien als Beispiel für solche Betriebe genannt, die politischen Bestimmungen im Sinne von § 81 BetrVG 52 dienen¹⁾. Dabei handelt es sich durchweg um schlichte Feststellungen, die nicht weiter begründet werden. Dieser Umstand beruht sicherlich darauf, daß in der Tat die politischen Parteien als Prototypen von Organisationen, die politischen Bestimmungen dienen sollen, anzusehen sind, daß dieses Tatbestandsmerkmal also zweifellos vorliegt.

Dagegen erscheint die Subsumtion der Parteien unter das andere Tatbestandsmerkmal, Betrieb, bedenklich. Die frühere dogmatische Auseinandersetzung darüber, ob § 81 BetrVG 52 nur Betriebe oder darüber hinaus auch oder nur Unternehmen meint, trifft diese Bedenken nicht und soll darum hier auch nicht fortgesetzt werden²⁾, zumal da § 118 Abs. 1 BetrVG 72 nunmehr ausdrücklich das Unternehmen neben dem Betrieb nennt. Fraglich ist es vielmehr, ob die Begriffe Betrieb und Unternehmen überhaupt geeignet sind, die Parteien in ihrer Realität zu erfassen.

1) Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., Heidelberg, 1963, § 81 Rdnr. 3; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, Berlin, 1960, S. 101; Dietz, BetrVG, 4. Aufl., München und Berlin, 1967, § 81 Rdnr. 5; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 8. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M., 1968, § 81 Rdnr. 7.

2) Vgl. dazu BAG AP Nr. 13 zu § 81 BetrVG 52 mit Anm. Fabricius; bereits nach dem Regierungsentwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes (BR-Drucksache 715/70) wurde diese Diskussion obsolet, weil in § 119 E das Unternehmen neben dem Betrieb ausdrücklich genannt wurde.

Betrieb ist die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe ein Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt. So lautet die gängige Definition des Betriebes, während das Unternehmen durch die Einheit des hinter dem technischen Zweck des Betriebes liegenden Zweckes und die Einheit der dieser Zweckerreichung dienenden Organisation bestimmt werden soll ³⁾. Der Betrieb ist Glied des Unternehmens. Das Unternehmen basiert auf dem Betrieb.

Die Geschäftsstellen politischer Parteien, um die allein es hier geht, da nur in ihnen abhängige Arbeitnehmer tätig sind, bilden solche organisatorischen Einheiten von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe ein arbeitstechnischer Zweck, Verwaltung, Planung, Werbung usw. verfolgt wird. Wer aber ist der Unternehmer? Wer ist derjenige, der einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck verfolgt? Diese Frage ist nicht identisch mit der nach dem Tendenzherrs, nach demjenigen, der die sich im Unternehmen oder im Betrieb manifestierende Tendenz bestimmt. Unternehmer ist der, der das arbeitstechnische Instrumentarium zur Verfügung stellt, Tendenzherr kann aber auch die Person sein, die befugt ist, über die Tendenz zu bestimmen oder wenigstens mitzubestimmen, ohne daß es ihr obliegt, die erforderlichen Mittel zur Verfolgung des Zweckes bereitzustellen. Als Beispiel sei hier der Chefredakteur genannt, dem von einem neutralen Verleger das Recht eingeräumt wird, die politische Richtung seiner Zeitung festzulegen ⁴⁾.

3) Vgl. statt aller: Degen, a.a.O., S. 19, mit einer Vielzahl weiterer Hinweise in den Fn. 1 und 2.

4) Frey, Tendenzbetrieb, S. 176.

Unternehmer sind die Landesverbände der Parteien, vertreten durch die satzungsmäßigen Organe. Rechtlich sind sie als Vereine des bürgerlichen Rechts zu qualifizieren, denen, soweit sie nicht im Vereinsregister eingetragen sind, die Aktiv- und Passivlegitimation durch § 3 ParteiG verliehen worden sind. Anerkannt ist, daß die Rechtsform eines Unternehmens grundsätzlich ohne Einfluß auf die Qualität als Tendenzbetrieb ist ⁵⁾. Berücksichtigt werden muß aber, daß gerade der Verein als Personenvereinigung mit körperschaftlicher Verfassung entscheidend von den Bindungen, den Beziehungen und dem Verhalten seiner Mitglieder zueinander geprägt wird ⁶⁾. Die satzungsmäßigen Organe, die Unternehmerfunktion ausüben, werden durch Wahlakte der Parteimitglieder konstituiert. Zu den Parteimitgliedern zählen aber regelmäßig auch die Arbeitnehmer der Parteien; teilweise wird sogar eine Anstellung bei einer Partei von der Parteimitgliedschaft abhängig gemacht ⁷⁾. Die Beschäftigten sind also an der Wahl der Parteiorgane beteiligt, die die Unternehmerfunktion wahrnehmen, überspitzt formuliert: Die Arbeitnehmer wählen sich ihre Unternehmer.

2. Betriebsverfassungsrecht als Mittel zur Begrenzung von Herrschaftsgewalt

Dieser Umstand paßt auf den ersten Blick nicht in das herkömmliche Bild eines Unternehmens oder eines Betriebes. Von daher ließen sich die Bedenken gegen die Einordnung der Parteien als Tendenzbetrieb begründen. Ausräumen lassen sich solche Bedenken aber, wenn auf Ziel und Zweck des Betriebsverfassungsrechtes abge-

5) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 81 Rdnr. 5.

6) Vgl. Palandt-Danckelmann, 30. Aufl., München, 1971, Vorbem. 1 zu § 21 BGB.

7) § 1 TV vom 31. 3. 1966 zwischen dem Landesverband Berlin der SPD und den Gewerkschaften HBV und DAG (siehe unten IV).

stellt wird. Der Grund für die Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes und seiner Vorläufer kann nicht in der Absicht gesehen werden, organisatorische Einheiten, die vorgegebenen Definitionen (Betrieb, Unternehmen) entsprechen, funktionell zu gliedern. Vielmehr soll immer dann, wenn lohnabhängig Arbeitsleistung erbracht wird, die Ausübung von Herrschaftsgewalt im Arbeitsverhältnis dadurch kanalisiert und begrenzt werden, daß der Vertretung der Arbeitnehmerschaft Sachkompetenzen, ein Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird⁸⁾. Die Parallele zum Ziel und zum Ergebnis der Gewaltenteilung, dem Gewaltunterworfenen Freiheit und Selbstverantwortung im Rahmen der Rechtsordnung zu gewährleisten, liegt auf der Hand. Es geht darum, institutionell die Wahrung der Rechte der abhängig Beschäftigten zu fördern, ein Stück ihrer Menschenwürde zu verwirklichen⁹⁾.

Kontroll- und Mitentscheidungsmechanismen sollen zugleich ein Äquivalent gegen die Gefahr der absoluten und unmittelbaren Verdinglichung durch das Arbeitsverhältnis bilden, gegen eine Gefahr, die daraus resultiert, daß der Arbeitnehmer und seine Arbeitsleistung infolge der hochtechnisierten, arbeitsteiligen Produktionsprozesse, die eine Selbstverwirklichung in der Arbeit teilweise ausschließen oder erschweren, zum Objekt des Marktes werden¹⁰⁾.

8) Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, 1968, S. 124.

9) ders., a.a.O., S. 122 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1969, S. 147.

10) Simitis, Die faktischen Vertragsverhältnisse, Frankfurt a. M., 1957, S. 265 ff.; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 5.

Diese Aussage enthält, worüber nicht hinweggetäuscht werden darf, eine politische Wertung. Ihr liegt zugrunde die - vielleicht utopische - Zielvorstellung, auch im Arbeitsprozeß müsse Raum bleiben, die eigene Persönlichkeit selbstverantwortlich zu entwickeln. § 75 Abs. 2 BetrVG 72 trägt diesem Anliegen Rechnung, indem er die Verpflichtung des Arbeitgebers und des Betriebsrates statuiert, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Die Möglichkeit der Selbstverwirklichung besteht aber nicht schon dann, wenn die Arbeitnehmer, was gelegentlich festzustellen ist, sich selbst mit ihrer Arbeit oder mit ihrem "Betrieb" identifizieren, sondern erst, wenn die objektiven Bedingungen, unter denen Arbeit geleistet wird, eine Selbstverwirklichung zulassen. Als Schritt auf dem Wege, solche Bedingungen zu schaffen, muß das Betriebsverfassungsrecht verstanden werden ¹¹⁾.

Das Betriebsverfassungsgesetz - und damit § 118 BetrVG 72 - findet stets dann Anwendung, wenn Arbeitsverhältnisse vorliegen, vorbehaltlich der im Gesetz geregelten Ausnahmen. Daraus folgt für die Parteien, daß sie als Tendenzbetriebe zu klassifizieren sind, obwohl sie von den Definitionen für "Unternehmen" und "Betrieb" nicht unbedingt erfaßt werden.

Bei dieser Interpretation des Betriebsverfassungsrechts nach den verfolgten Zielen und Zwecken entfällt die Notwendigkeit, spezielle Definitionen für "Unternehmen" und "Betrieb" zu entwickeln, die sich an § 118 BetrVG 72 orientieren. Soweit ersichtlich ist, sind solche Versuche bisher nicht unternommen worden. Auch für den Tendenzbetrieb werden die gängigen Definitionen mit ihrem

11) Richardi, Kollektivgewalt, S. 124; Dietz, BetrVG, Vorbem. zu § 1 Rdnr. 3.

üblichen Begriffsinhalt verwendet ¹²⁾.

§ 6 Wer ist Tendenzherr?

1. Vorbemerkung

In § 118 Abs. 1 BetrVG 72 wird ebensowenig wie in § 81 Abs. 1 BetrVG 52 vom Unternehmer oder vom Tendenzherrn gesprochen, sondern nur von Unternehmen und Betrieben, die den aufgezählten Bestimmungen dienen. Daraus folgt die grundsätzliche rechtliche Regel: Wenn es darum geht festzustellen, welche Tendenz in einem konkreten Betriebe verfolgt wird, muß dieser in seiner Realität untersucht werden. Es kommt also nicht auf Motivationen des Unternehmers an; maßgebend ist vielmehr, welche Ziele und Vorstellungen nach außen hin beim Einsatz des Betriebes ihren Ausdruck finden ¹⁾. Die Tendenz löst sich von den subjektiven Intentionen des Unternehmers und wird am Ergebnis des Einsatzes der vorhandenen Arbeitsmittel objektivierbar.

Ob eine und gegebenenfalls welche Tendenz vorhanden ist, zeigt anhand objektiver Kriterien der Betrieb als solcher, ohne daß dabei die subjektiven Vorstellungen des Unternehmers oder anderer Personen beachtet werden müßten ²⁾. Davon zu trennen ist die Frage, woher der Betrieb seine konkrete Tendenz nimmt. Die Tendenz äußert sich zwar objektiv in der Arbeit des Betriebes, dieser schafft sich seine Zielvorstellungen jedoch nicht selber. Voraussetzung ist eine "Widmung" von außen,

12) Degen, a. a. O., S. 19.

1) Frey, Tendenzbetrieb, S. 40 f.; Dietz, BetrVG, § 81 Rdnr. 3 d.

2) Degen, Tendenzbetrieb, S. 42; Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 70.

ein Akt, durch den der Betrieb auf bestimmte Zielvorstellungen ganz oder teilweise (Mischbetrieb) ausgerichtet wird ³⁾.

Die Notwendigkeit einer "Widmung" bewirkt in Durchbrechung des rechtlichen Grundsatzes, daß faktisch die verfolgte Tendenz ermittelt werden kann, indem auf die Intentionen des Unternehmers abgestellt wird ⁴⁾.

Regelmäßig ist es nämlich der Unternehmer, der die Ziele festlegt, die der Betrieb verfolgen soll. In diesem Fall sind Unternehmer und Tendenzherr identisch. Bereits oben ist darauf hingewiesen worden, daß die Funktion des Unternehmers und des Tendenzherrn nicht stets von demselben Träger ausgeübt werden muß, sondern daß auch Konstellationen denkbar sind, in denen verschiedene Organe des Unternehmens das arbeitstechnische Instrumentarium zur Verfügung stellen und über die zu verfolgende Tendenz bestimmen ⁵⁾. Es sind dann nicht die subjektiven Vorstellungen des Unternehmers, sondern die des Tendenzherrn, die in der Arbeit des Betriebes objektiv manifest werden.

Bei den Parteien sind die Landesverbände, vertreten durch die satzungsmäßigen Organe, als Unternehmer bezeichnet worden ⁶⁾. Tendenzherren sind die Organe, die nach der Organisation der Parteien das Recht haben, die politischen Leitlinien festzulegen und die Grundsätze aufzustellen, nach denen die Parteiarbeit zu erfolgen hat. Die Adressaten solcher Grundsätze, die gleichzeitig Verhaltensgebote sind, sind nicht nur die Mitglieder der

3) Frey, Tendenzbetrieb, S. 41 ff.

4) Wenn die rechtliche und die faktische Ebene miteinander verknüpft werden, kann man sogar von einer Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses sprechen.

5) Siehe oben § 5 (1).

6) Siehe oben § 5 (1).

Parteien, sondern in erster Linie auch die in den Geschäftsstellen der Landesverbände beschäftigten hauptamtlichen Funktionäre.

Im folgenden soll für die drei Parteien getrennt dargestellt werden, welche Parteiorgane die Funktion des Tendenzherrn wahrnehmen und in welchem Abhängigkeitsverhältnis zueinander diese stehen.

2. Tendenzherr bei der SPD

a) Prozeß der Willensbildung

Grundlage der Organisation sind das "Organisationsstatut der sozialdemokratischen Partei Deutschlands" vom 21. März 1968 und die "Ergänzenden statutarischen Bestimmungen für den Landesverband Berlin" vom 19. Januar 1969 (SPD-Statut) in der Fassung, die diese auf dem 28. ordentlichen Berliner Landesparteitag am 11./12. Juni 1971 erhalten haben.

Nach § 5 hat jedes Mitglied das Recht und die Pflicht, sich im Rahmen der Statuten an der politischen Willensbildung, den Wahlen und Abstimmungen zu beteiligen und die Ziele der SPD zu unterstützen. In begrifflicher Anlehnung an Art. 20 Abs. 2 GG kann man dieser Vorschrift den Grundsatz der "Mitgliedersouveränität" entnehmen.

Oberstes Organ der Partei ist der Parteitag⁷⁾, der sich in Westberlin aus 256 Delegierten zusammensetzt⁸⁾. Der Landesparteitag entscheidet u. a. über wichtige politische Fragen; erstellt die Richtlinien für die politische

7) §§ 17, 17 a.

8) § 17 a Abs. 1.

Arbeit des Landesverbandes auf und nimmt den Jahresbericht des Landesvorstandes entgegen⁹⁾. Innerhalb dieser Richtlinien wird der Landesverband vom Landesvorstand geleitet¹⁰⁾, zu dessen Aufgaben insbesondere die Führung aller politischen Aktionen des Landesverbandes und die Erteilung von Weisungen für die Tätigkeit der Kreise, Abteilungen, Arbeitsgemeinschaften und Fachausschüsse gehören¹¹⁾.

Unterhalb der Ebene des Landesverbandes tragen die Kreisvorstände die Verantwortung für die politische und organisatorische Arbeit in ihren Kreisen¹²⁾ und führen sie im Einvernehmen mit dem Landesvorstand durch¹³⁾. Auf unterster Ebene fällt die gleiche Aufgabe den Abteilungsvorständen zu, die mit dem Kreisvorstand Einvernehmen erzielen müssen. Die Richtlinien für die politische Arbeit im Kreis werden von der Kreisdelegiertenversammlung aufgestellt¹⁴⁾.

Die Prärogative bei der Bestimmung der Tendenz hat also der Parteitag. Solange nicht wichtige politische Fragen zu entscheiden sind, steht dem Landesvorstand die Richtlinienkompetenz zu. Daneben hat er in Ausführung der Beschlüsse des Parteitages die Einzelheiten der politischen Arbeit festzulegen. Wenn Landesparteitag und -vorstand in bestimmten Bereichen noch nicht tätig geworden sind, sind die Vorstände der unteren Parteigliederungen im Rahmen der von der Kreisdelegiertenversammlung aufgestellten Richtlinien zuständig. Dabei dürfte es sich regelmäßig um Angelegenheiten handeln,

9) § 21 a Abs. 2.

10) § 24 a Abs. 1.

11) § 24 a Abs. 4 lit a, e.

12) In Berlin identisch mit den Verwaltungsbezirken.

13) § 24 b Abs. 1.

14) § 17 b Abs. 5.

die speziell die Arbeit an der Basis betreffen. In diesen Fällen muß Einvernehmen mit dem Vorstand der jeweils höheren Parteigliederung bestehen,

Im Ergebnis wird die Tendenz in einem Verfahren festgelegt, an dem Organe der verschiedenen vertikalen Parteigliederungen beteiligt sind, in dem aber ein klares Übergewicht von Organen auf der Ebene des Landesverbandes gegeben ist. Dieses Übergewicht wird jedoch durch die Zusammensetzung von Parteitag und Landesvorstand neutralisiert, weil die Bildung dieser Gremien nach demokratischen Grundsätzen vollzogen wird. Aufbau und Gliederung der Partei gewährleisten, daß den einzelnen Mitgliedern eine angemessene Mitwirkung bei der internen Willensbildung möglich ist ¹⁵⁾.

b) Aufbau

Unterster Gebietsverband in der Berliner SPD ist die Abteilung. Ihr Beschlußorgan ist die Mitgliederversammlung, die sich aus allen zur Abteilung gehörenden Mitgliedern zusammensetzt ¹⁶⁾. Diese wählt den Abteilungsvorstand und die Kreisdelegierten ¹⁷⁾. Auf je 20 Mitglieder - Beitragszahlung und -abführung vorausgesetzt - entfällt ein Kreisdelegierter ¹⁸⁾, so daß 5 % der Mitglieder die Funktion eines Kreisdelegierten innehaben. Allein diese sind in der Delegiertenversammlung stimmberechtigt. Neben ihnen nimmt eine Reihe von Mitgliedern kraft Amtes mit beratender Stimme an der Versammlung teil ¹⁹⁾.

15) Vgl. das Gebot des § 7 ParteiG.

16) § 17 c Abs. 1.

17) § 17 c Abs. 2.

18) § 17 b Abs. 1.

19) § 17 b Abs. 2.

Die Kreisdelegiertenversammlung wählt den Kreisvorstand und auf Vorschlag der Abteilungen die Delegierten zum Landesparteitag ²⁰⁾. Die Verteilung der 256 Mandate erfolgt nach der Mitgliederzahl der Untergliederungen ²¹⁾. Auch auf dem Landesparteitag sind nur die gewählten Delegierten stimmberechtigt und nicht die Teilnehmer kraft Amtes ²²⁾.

Der Parteitag wählt den Landesvorstand ²³⁾, dem mindestens 32 stimmberechtigte Mitglieder ²⁴⁾ sowie weitere Mitglieder kraft Amtes mit beratender Stimme ²⁵⁾ angehören. Der Landesvorsitzende, seine zwei Stellvertreter, der Landesgeschäftsführer, der Landeskassierer sowie zwei weitere Mitglieder, die der Landesvorstand aus der Gruppe der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder wählt, bilden den geschäftsführenden Landesvorstand ²⁶⁾, der die laufenden Vorstandsaufgaben erfüllt, soweit diese nicht vom Gesamtvorstand wahrgenommen werden.

Die Organe, die in erster Linie die Funktion des Tendenzherrs ausüben, Landesparteitag und -vorstand, sind demokratisch legitimiert. Sie werden nur von Parteimitgliedern gewählt, die ihrerseits durch Wahlakte die Berechtigung zur Teilnahme am Ausleseverfahren erhalten haben.

20) § 17 b Abs. 6.

21) § 17 a Abs. 2.

22) § 17 a Abs. 3.

23) § 21 a Abs. 1.

24) § 24 a Abs. 1.

25) § 24 a Abs. 3.

26) § 24 a Abs. 2.

3. Tendenzherr bei der CDU

a) Prozeß der Willensbildung

Willensbildung und Aufbau richten sich nach der "Satzung der christlich-demokratischen Union Deutschlands, Landesverband Berlin" vom 29. Juni 1968 (CDU-Landessatzung) in Verbindung mit dem "Statut der christlich-demokratischen Union Deutschlands" (CDU-Bundesstatut) vom 27. April 1960 in der Fassung vom 18. November 1969 ²⁷⁾.

Auch bei der CDU hat jedes Mitglied das Recht, an Veranstaltungen, Wahlen und Abstimmungen im Rahmen der satzungsrechtlichen Bestimmungen teilzunehmen ²⁸⁾, und die Pflicht, sich für die Ziele der Partei einzusetzen ²⁹⁾. Über die Grundsätze und Richtlinien für die Arbeit des Landesverbandes sowie über alle Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer politischer Bedeutung beschließt der Landesparteitag ³⁰⁾. Diese Aufgabe nimmt der Landesausschuß bei den Angelegenheiten wahr, die der sofortigen Entscheidung bedürfen ³¹⁾. Der Landesvorstand führt die Beschlüsse des Landesparteitages und des Landesausschusses aus ³²⁾.

Die gleiche Kompetenzverteilung findet sich auf der Ebene des Kreisverbandes, der in Berlin mit den Verwaltungsbezirken übereinstimmt ³³⁾, zwischen Kreispartei-

27) Die nachfolgenden Zitate sind, soweit nichts anderes angegeben wird, Vorschriften der CDU-Landessatzung.

28) § 5 Abs. 1.

29) § 5 Abs. 3.

30) § 22 Abs. 1 Nr. 1.

31) § 24 Nr. 1.

32) § 26 Abs. 2 Nr. 3.

33) § 10 Abs. 1.

tag ³⁴⁾, Kreisausschuß ³⁵⁾ und Kreisvorstand ³⁶⁾. Den Organen des Kreisverbandes fällt die Aufgabe zu, die Beschlüsse und Richtlinien der übergeordneten Parteiorgane durchzuführen ³⁷⁾ und werbend und informierend tätig zu sein ³⁸⁾.

In seinem Bereich führt der Ortsverband, der regional regelmäßig identisch mit dem Wahlkreis ist ³⁹⁾, die Informations- und Werbungsarbeit durch ⁴⁰⁾. Der Landesvorstand kann Kreis- und Ortsvorstände, die in erheblichem Maße gegen die Satzungen oder gegen die Beschlüsse übergeordneter Parteiorgane verstoßen oder in gröblicher Weise die ihnen obliegenden Aufgaben vernachlässigen, ihrer Ämter einstweilen entheben und sie vorläufig durch Beauftragte ersetzen ⁴¹⁾. Die Anordnung der Sequestration bedarf der Bestätigung durch den Landesausschuß binnen zweier Monate; die endgültige Entscheidung darüber fällt auf dem nächsten Landesparteitag ⁴²⁾.

Im Ergebnis bestimmen die Organe auf der Ebene des Landesverbandes die von der Berliner CDU verfolgte und zu verfolgende Tendenz. Dabei ist von erheblicher Bedeutung nicht nur die Richtlinienkompetenz von Landesparteitag und -ausschuß, sondern insbesondere auch das dem Landesvorstand zustehende Recht, die Sequestration von Kreis- und Ortsvorständen anzuordnen,

34) § 12 Abs. 2 Nr. 1.

35) § 13 Abs. 3 Nr. 1.

36) § 14 Abs. 4 Nr. 3.

37) § 10 Abs. 2 Nr. 7.

38) § 10 Abs. 2 Nr. 1-3.

39) § 15 Abs. 1.

40) § 15 Abs. 2.

41) § 27 Abs. 2.

42) § 27 Abs. 3.

wenn die Tatbestandsmerkmale des § 27 Abs. 2 erfüllt sind. Dieses Recht bewirkt, daß die unteren Gliederungen ihre Arbeit und auch die Festlegung der Grundsätze, nach denen sie erfolgen soll, von vornherein auf die vom Landesvorstand praktizierte Tendenz ausrichten müssen, sich also einer Art Selbstzensur unterwerfen, um die Sanktion zu vermeiden⁴³⁾.

b) Aufbau

Bei dieser Kompetenzverteilung ist die Frage nach dem Grad der Legitimation der oberen Organe des Landesverbandes natürlich von besonderer Bedeutung.

Die Organe des Ortsverbandes sind die Hauptversammlung, an der teilzunehmen alle im Ortsverband geführten Mitglieder berechtigt sind, und der Ortsvorstand⁴⁴⁾.

Die Hauptversammlungen wählen die Delegierten zum Kreisparteitag⁴⁵⁾, dem außerdem die Mitglieder des Kreisvorstandes, soweit sie nicht bereits Delegierte der Ortsverbände sind, angehören⁴⁶⁾. Die Zahl der Teilnehmer kraft Amtes darf ein Fünftel der Gesamtzahl aller Mitglieder des Kreisparteitages nicht überschreiten⁴⁷⁾. Beide Arten von Teilnehmern haben volles Stimmrecht.

Der Kreisparteitag wählt den Kreisvorstand, einen Sprecher jeder Kreisvereinigung⁴⁸⁾ im Kreisausschuß und seinen Vertreter sowie die Kreisverbandsdelegierten

43) Vgl. zur Zulässigkeit § 16 ParteiG.

44) § 15 Abs. 3.

45) § 12 Abs. 1 Nr. 1.

46) § 12 Abs. 1 Nr. 2.

47) § 12 Abs. 1.

48) Vereinigungen sind nach § 16 organisatorische Zusammenschlüsse von Personen mit dem Ziel, das Gedankengut der CDU in ihren Wirkungskreisen zu
Forts. S. 20

zum Landesparteitag und zum Landesausschuß⁴⁹⁾. Der Kreisvorstand, die vom Kreisparteitag gewählten Sprecher der Kreisvereinigungen und die Delegierten der Ortsverbände, die von den Hauptversammlungen gewählt werden, bilden den Kreisausschuß⁵⁰⁾. Die Zahl der Mitglieder des Kreisausschusses, die nicht von den Hauptversammlungen ihr Mandat erhalten haben, darf ein Drittel der Gesamtzahl nicht übersteigen; weitere Mitglieder kraft Amtes können mit beratender Stimme teilnehmen, solange die Delegierten der Ortsverbände noch in der Mehrzahl sind⁵¹⁾.

Mit vollem Stimmrecht nehmen am Landesparteitag teil: für je 50 Parteimitglieder 1 Delegierter der Kreisverbände, die Mitglieder des Landesvorstandes, 2 Sprecher der Landesvereinigung der Jungen Union im Landesausschuß sowie 1 Sprecher jeder der anderen Landesvereinigungen im Landesausschuß⁵²⁾. Eine Reihe von Mitgliedern kraft Amtes gehört dem Landesparteitag mit beratender Stimme an⁵³⁾.

Der Landesvorstand wird vom Landesparteitag gewählt⁵⁴⁾. Er besteht aus maximal 12 ordentlichen Mitgliedern⁵⁵⁾, die ebenso wie etwaige Ehrenvorsitzende voll stimmberechtigt sind⁵⁶⁾, während weitere Mitglieder kraft Am-

48) Forts. von S. 19:

vertreten und zu verbreiten und die besonderen Anliegen der von ihnen repräsentierten Gruppen in der Politik der CDU zu wahren. Beispiel: Junge Union, Sozialausschüsse. Auch Nicht-Parteimitglieder können ihnen angehören.

49) § 12 Abs. 3.

50) § 13 Abs. 1.

51) § 13 Abs. 2.

52) §§ 21 Abs. 1-4; 22 Abs. 2 Nr. 2, 3.

53) § 21 Abs. 5.

54) § 22 Abs. 2 Nr. 1.

55) § 25 Abs. 1.

56) § 25 Abs. 2.

tes nur beratende Stimme haben ⁵⁷⁾. Die ordentlichen Mitglieder des Vorstandes bilden zusammen mit den Delegierten der Kreisverbände - auf je 300 Mitglieder entfällt je 1 Delegierter ⁵⁸⁾ - und den vom Landesparteitag gewählten Sprechern der Landesvereinigungen ⁵⁹⁾ den Landesausschuß, dem bestimmte Amtsträger der Partei beratend zur Seite stehen ⁶⁰⁾.

Landesparteitag, Landesausschuß und Landesvorstand üben gemeinsam die Funktion des Tendenzherrn aus. Sämtliche stimmberechtigten Mitglieder dieser Parteior-gane haben ihr innerparteiliches Mandat durch Wahlen erhalten. Auffällig ist, daß häufig ein Wahlakt Legitimationsgrundlage für die Zugehörigkeit zu mehreren Organen ist. Beispielsweise werden die Sprecher der Landesvereinigungen vom Landesparteitag zum Landesausschuß gewählt und erhalten dadurch gleichzeitig Sitz und Stimme beim Landesparteitag; die Mitglieder des Landesvorstandes werden durch ihre Wahl zugleich Mitglieder des Landesparteitages.

Trotzdem wird man nicht sagen können, die oberen Organe der CDU seien nicht demokratisch legitimiert. Kooptationen im eigentlichen Sinne finden nicht statt ⁶¹⁾, weil nur solche Mitglieder kraft der Zugehörigkeit zu einem anderen Organ Mandate erhalten, die ein Wahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.

57) § 25 Abs. 4.

58) § 23 Abs. 2.

59) § 22 Abs. 2 Nr. 2, 3.

60) § 22 Abs. 2.

61) Kooptation bedeutet, daß sich das Organ selbst ergänzt oder verstärkt, indem die bereits vorhandenen Mitglieder weitere hinzuwählen.

Der Landesverband Berlin der CDU ist zwar auch von unten nach oben aufgebaut, jedoch gibt es mehr Verzweigungen zwischen Organen derselben Organisationsstufe. Es erscheint darum gerechtfertigt, die Willensbildung in der CDU als noch mittelbarer als in der SPD zu bezeichnen.

Der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, daß die obige Beschreibung des Landesverbandes nur für die 12 Kreisverbände in den Berliner Westsektoren gilt ⁶²⁾. Die Regelungen für die 8 Ostsektor-Kreisverbände wurden nicht dargestellt, weil sie weder für die Westberliner Kreisverbände noch für die Kreisverbände in den übrigen Landesverbänden der Bundes-CDU repräsentativ sind.

4. Tendenzherr bei der FDP

a) Prozeß der Willensbildung

Grundlage der Organisation ist die "Satzung der Freien Demokratischen Partei - Landesverband Berlin" vom 26. November 1968 in der Fassung vom 25. April 1969 (FDP-Landessatzung) in Verbindung mit der "Satzung der Freien Demokratischen Partei" vom 30. Januar 1968 (FDP-Bundessatzung) ⁶³⁾.

Die Mitglieder haben das Recht und die Pflicht, die Zwecke der FDP im Rahmen dieser Satzung zu fördern und sich an der politischen und organisatorischen Arbeit

62) § 44.

63) Die nachfolgenden Zitate sind, soweit nichts anderes angegeben wird, Vorschriften der FDP-Landessatzung.

der Partei zu beteiligen ⁶⁴⁾. Oberstes Organ des Landesverbandes ist der Landesparteitag ⁶⁵⁾, dem die Beratung und Beschlußfassung über grundsätzliche politische und organisatorische Fragen der Partei obliegt ⁶⁶⁾. Der Landesausschuß vertritt den Landesparteitag zwischen den Sitzungsperioden in dieser Funktion ⁶⁷⁾. In Übereinstimmung mit den Beschlüssen des Landesparteitags und des Landesausschusses entscheidet der Landesvorstand alle organisatorischen und politischen Fragen ⁶⁸⁾.

Auf der Ebene der Bezirksverbände, die in Westberlin mit den Verwaltungsbezirken übereinstimmen ⁶⁹⁾, kann der Bezirksausschuß über alle den Bezirksverband angehenden Angelegenheiten Beschluß fassen ⁷⁰⁾. Dabei handelt es sich aber weniger um die Festlegung politischer Leitlinien als um Information und Werbung an der Basis ⁷¹⁾. Innerhalb dieses Rahmens ist auch der Vorstand des Bezirksverbandes zuständig ⁷²⁾. Soweit die Angelegenheiten nur die Ortsgruppen betreffen, das sind die Gliederungen auf unterster Ebene ⁷³⁾, steht die entsprechende Kompetenz deren Vorständen und Mitgliederversammlungen zu ⁷⁴⁾.

Die Organe der Bezirksverbände und Ortsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an die Beschlüsse

64) § 5 Abs. 1.

65) § 11 Abs. 1.

66) § 14 Abs. 3.

67) § 17 Abs. 1.

68) § 22 Abs. 1.

69) § 8 Abs. 1.

70) § 26 Abs. 1.

71) Vgl. § 25 Abs. 1.

72) § 27 Abs. 2.

73) § 8 Abs. 2.

74) § 29 Abs. 5, 3.

der Organe des Landesverbandes gebunden ⁷⁵⁾. Werden solche Beschlüsse verletzt, ist der Landesvorstand verpflichtet, die Untergliederungen zur Respektierung anzuhalten. Zeitigt das binnen 10 Tagen keinen Erfolg, so ist der Landesvorstand berechtigt, den Vorstand der Gliederung anzuweisen, innerhalb von 2 Wochen den Bezirksausschuß bzw. eine Mitgliederversammlung der Ortsgruppe einzuberufen. Nach erfolglosem Fristablauf ist der Landesvorstand berechtigt, das Gremium mit einer Frist von zwei Wochen selbst einzuberufen ⁷⁶⁾.

Obwohl diese Eingriffsmöglichkeit dem Landesvorstand nicht - wie bei der CDU - das Recht gibt, die Vorstände der Untergliederungen ihres Amtes zu entheben und Beauftragte einzusetzen, sondern lediglich die Befugnis einräumt, Maßnahmen der Vorstände durch die Mitgliederversammlung oder den Bezirksausschuß überprüfen zu lassen, besteht auch bei der FDP im Ergebnis ein Übergewicht der Organe des Landesverbandes bei der Festlegung der politischen Richtlinien für die Partei, und damit bei der Festlegung der Tendenz.

b) Aufbau

Zu untersuchen ist, ob dieses Übergewicht durch den Aufbau des Landesverbandes neutralisiert wird. Unterste Gliederung ist die Ortsgruppe. Die Mitgliederversammlung wählt den Ortsgruppenvorstand ⁷⁷⁾, die Delegierten zum Bezirksausschuß ⁷⁸⁾ und die Delegierten zum Landesparteitag ⁷⁹⁾.

75) § 8 Abs. 3.

76) § 10 Abs. 3.

77) § 29 Abs. 3 lit e, Abs. 6.

78) § 29 Abs. 3 lit g.

79) § 29 Abs. 3 lit h.

Der Bezirksausschuß setzt sich aus 21 gewählten Delegierten sowie einem Teil der Mitglieder des Bezirksverbandsvorstandes zusammen⁸⁰⁾. Weitere Mitglieder kraft Amtes haben nur beratende Stimme⁸¹⁾. Der Bezirksausschuß wählt den Bezirksvorstand⁸²⁾, dem außer den bereits aufgezählten Mitgliedern noch bis zu 4 Beisitzer mit vollem Stimmrecht sowie weitere Mitglieder kraft Amtes mit beratender Stimme angehören⁸³⁾.

In 2 der 12 Westberliner Bezirksverbände sind wegen der geringen Mitgliederzahl Ortsgruppen nicht gebildet worden; in diesen Fällen übernehmen Bezirksverbandsvorstand und Bezirksmitgliederversammlung die Aufgaben der Ortsgruppenvorstände und -mitgliederversammlungen⁸⁴⁾.

Stimmberechtigt sind auf dem Landesparteitag allein die 250 gewählten Delegierten, die nach der Mitgliederzahl der Bezirksverbände aufgeschlüsselt werden⁸⁵⁾. Die Mitglieder des Landesvorstandes und der Sprecher des Landesausschusses sind ebenso wie weitere Mitglieder kraft Amtes nur mit beratender Stimme beigeordnet⁸⁶⁾. Der Landesparteitag wählt den 11-köpfigen Landesvorstand⁸⁷⁾, an dessen Sitzungen weitere Mitglieder kraft Amtes mit beratender Stimme teilnehmen können⁸⁸⁾. Die stimmberechtigten Mitglieder des Landesvorstandes bilden zusammen mit dem Vorsitzenden der Abgeordnetenhausfraktion und 60 von den Bezirksausschüssen gewähl-

80) Vorsitzender, bis zu zwei stellvertretende Vorsitzende, Schatzmeister (§ 26 Abs. 2 lit a, b).

81) § 26 Abs. 2 lit c.

82) §§ 26 Abs. 1 lit e; 27 Abs. 3; 20.

83) § 27 Abs. 1.

84) § 28.

85) § 13 Abs. 2.

86) § 13 Abs. 7.

87) §§ 19 Abs. 2; 14 Abs. 4 Ziff. 4; 20.

88) § 19 Abs. 3.

ten Delegierten den Landesausschuß⁸⁹⁾, dem weitere Mitglieder kraft Amtes mit beratender Stimme beigeordnet sind⁹⁰⁾.

Die Organe des Berliner Landesverbandes der FDP, die gemeinsam über die Tendenz bestimmen, sind demnach demokratisch legitimiert. Die Delegierten zum Landesparteitag werden unmittelbar von der Basis gewählt. Die stimmberechtigten Mitglieder des Landesvorstandes und des Landesausschusses werden mit Ausnahme des Fraktionsvorsitzenden im Abgeordnetenhaus von Organen der Partei erkoren, deren Mitglieder ihrerseits die Berechtigung, am Ausleseverfahren teilzunehmen, durch Wahlakte erhalten haben.

5. Zusammenfassung

Die Beschreibung des Prozesses, in dem in den drei Parteien die jeweils verfolgte Tendenz festgelegt wird, wobei die Satzungsbestimmungen über Willensbildung und Aufbau nur soweit dargestellt wurden, wie sie für die anstehende Frage von Bedeutung sind, konnte notwendigerweise nicht erschöpfend sein. In Sonderheit konnte nicht hinreichend berücksichtigt werden, in welchem Umfange Mitglieder einzelner Organe durch Personalunion oder durch sonstige nicht von den Satzungen erfaßte Einflußmöglichkeiten ein faktisches Übergewicht bei der Nominierung von Kandidaten für bestimmte Gremien erlangt haben oder erlangen können⁹¹⁾.

In allen drei Parteien wird die Tendenz überwiegend von Organen auf der Ebene des Landesverbandes bestimmt.

89) § 15 Abs. 1, 2.

90) § 15 Abs. 2.

91) Duverger, Die politischen Parteien, Tübingen, 1959, S. 166 ff.

Neutralisiert wird diese Prärogative der höchsten Gliederung durch den Aufbau der Landesverbände. Die demokratische Legitimation der Funktionsträger wird institutionell dadurch abgesichert, daß die größere Zahl der Mandate in den Organen der Landesverbände nur durch in den Satzungen geregelte Wahlverfahren erlangt werden kann. Auch die Mitglieder kraft Amtes können sich, soweit sie stimmberechtigt sind, darauf berufen, ihr Amt durch Wahlen, die allerdings nicht unmittelbar auf die Besetzung des jeweiligen Organs abzielen, erhalten zu sehen.

Zwar differiert der Legitimationsgrad in den drei Parteien, doch ist die Schwere der je nach gravierend genug wären, um den Aufbau einer der Parteien als undemokratisch zu bezeichnen. Das durch das Parteiengesetz normierte Mindestmaß an innerparteilicher Demokratie wird gewahrt. Die Unterschiede in der Ausgestaltung des Aufbaus lassen sich nicht zuletzt aus der verschiedenen Prozessbegleitung der Parteien nach 1945 erklären.⁹²⁾

Das Argument, Parteizentren im Tendenzsinne politischer Parteien sind die demokratisch-legitimierten Organe der Parteien Landesverbände von SPD, CDU und FDP.

[92] In der unveröffentlichten Arbeit: „Vormerkung“

92) Grundsätzlich bekannt: der Landesverbände Berlin der drei Parteien waren am 1. August 1970 (Stichtag) hauptamtlich tätig.

92) vgl. Bismarck, Dokumente zur parteipolitischen Entwicklung in Deutschland seit 1945, Bd. 1, Berlin, 1962, S. XIII ff., 5 ff., 39 ff., 59 ff.

- a) SPD: 57 Mitarbeiter,
- b) CDU: 30 Mitarbeiter,
- c) FDP: 9 Mitarbeiter.

Diese Zahlen erfassen sowohl die in den Landesgeschäftsstellen als auch die in den Geschäftsstellen unterer Parteigliederungen tätigen Personen. Die Zusammenfassung ist zulässig, weil es sich bei den Geschäftsstellen der Untergliederungen nicht um selbständige Nebenbetriebe oder um Betriebsteile im Sinne von § 4 BetrVG 72 (§ 3 BetrVG 52) handelt. Ihre räumliche Entfernung von der Landesgeschäftsstelle ist gerade in einem Stadtstaat wie Berlin mit seinen günstigen Verkehrsverbindungen nur gering¹⁾.

Aufgabenbereich und Organisation der Untergliederungen sind zwar nach den Satzungen selbständig; jedoch besteht zwischen sämtlichen vertikalen Gliederungen eine wechselseitige Beeinflussung, die satzungsmäßig vorgesehen ist²⁾ und dazu führt, daß die Tätigkeiten der Beschäftigten aller Geschäftsstellen auf dieselben Ziele gerichtet und voneinander abhängig sind³⁾.

Obwohl bei allen drei Parteien die Voraussetzungen der §§ 1, 7, 8 BetrVG 72 gegeben sind, sind nur in den Landesgeschäftsstellen von SPD und FDP Betriebsräte gebildet worden. Die Folge davon ist, daß das Betriebsverfassungsgesetz innerhalb der CDU Berlin nicht angewendet wird, betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen sich also z. Z. auch nur für die SPD und die FDP erge-

1) BAG AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG mit Anmerkung Wiedemann; Dietz, BetrVG, § 3 Rdnr. 10; Galperin-Siebert, BetrVG, § 3 Rdnr. 4.

2) Siehe oben § 6.

3) Vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 3 Rdnr. 2; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 3 Rdnr. 14; Neumann-Duesberg, Zum Betriebsbegriff des § 3 BetrVG, AuR 1967, 161 (164 ff.).

ben. Dieser Zustand kann sich jederzeit ändern. Denn nach § 16 Abs. 2 BetrVG 72 haben mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit, eine Betriebsratswahl dadurch zu initiieren, daß sie beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen.

Nicht übersehen werden darf aber, daß solche Aktivitäten bei den Beteiligten einen Bewußtseinsstand voraussetzen, der sie auch eventuell zu erwartende Repressalien des Arbeitgebers in Kauf nehmen läßt ⁴⁾. Es hängt also weitgehend vom Zufall ab, nämlich von der personellen Zusammensetzung der Beschäftigten, ob ein Betriebsrat gebildet wird. Deshalb ist es berechtigt, grundsätzlich ohne auf die konkreten Verhältnisse in den Landesverbänden abzustellen - zu erörtern, welche betriebsverfassungsgesetzlichen Mitwirkungsrechte in den Parteien gewährleistet sind.

In formeller Übereinstimmung mit § 81 BetrVG 52 enthält § 118 BetrVG 72 dazu eine doppelte Aussage, wobei sich beide Vorschriften allerdings inhaltlich nicht völlig decken. Einerseits wurden durch § 81 Abs. 1 S. 1 BetrVG 52 die §§ 67-77 BetrVG 52, d. h. die wirtschaftliche Mitbestimmung, absolut ausgeschlossen; in § 118 Abs. 1 S. 2 BetrVG 72 dagegen wird der Mitwirkungsausschluß bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung absolut nur auf die §§ 106-110 BetrVG 72 (Bildung und Funktion des Wirtschaftsausschusses) erstreckt, während die übrigen Vorschriften über die wirtschaftliche Mitbestimmung (§§ 111-

4) § 20 Abs. 2 BetrVG 72, der mit § 19 Abs. 2 BetrVG 52 identisch ist, bietet auch in diesem Fall einen gewissen Schutz vor Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers, Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 19 Rdnr. 7, 13; BAG NJW 1961, 894 ff.

113 BetrVG 72) anwendbar bleiben, soweit sie dem Schutz der Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen dienen. Zum anderen finden und fanden alle übrigen Bestimmungen der Betriebsverfassungsgesetze von 1972 und 1952 nur insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Betriebes oder des Unternehmens dem entgegensteht. Im zweiten Bereich sind also die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nur relativ ausgeschlossen, d. h. bei jeder mitwirkungspflichtigen Maßnahme ist im Einzelfall zu überprüfen, inwieweit eine Beteiligung des Betriebsrates der Eigenart des Tendenzbetriebes widerspricht.

Die Vielfalt der möglichen Fallkonstellationen erschwert die abstrakte Behandlung der Mitwirkungsrechte in diesem Bereich. Deshalb sollen konkret einige sozialtypische Konflikte im Tendenzbetrieb aufgezeigt werden, um aus deren Lösung die Ableitung genereller Aussagen zu versuchen.

§ 8 Wirtschaftliche Mitbestimmung

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 war die wirtschaftliche Mitbestimmung im Tendenzbetrieb generell ausgeschlossen. Zwar sah der Vorschlag des DGB zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ¹⁾ in § 81 ebenso wie der insoweit identische Referentenentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vom 1. 10. 1970 in § 119 vor, daß zwischen den Vorschriften über die wirtschaftliche Mitbestimmung und den übrigen Vorschriften des Gesetzes nicht mehr unterschieden werden sollte. Auch in diesem Bereich sollte danach nur noch

1) RdA 1970, 237 ff.

ein relativer Ausschluß stattfinden ²⁾. Jedoch ist schon in § 119 des Regierungsentwurfes (E) aufgrund koalitionsinterner Absprachen ³⁾ die Einschränkung des Tendenzschutzes wieder fallengelassen worden. Im nunmehr geltenden Betriebsverfassungsgesetz 1972 ist der Ausschluß der Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106-113) modifiziert worden, indem von der Grundregel dann abgewichen wird, wenn es nicht um die Betriebsänderung selbst geht, sondern es sich darum handelt, den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen zu regeln ⁴⁾. Ungeklärt ist dabei die Frage, ob in diesem Teilbereich § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 Anwendung findet, ob also der relative Mitwirkungsausschluß sich auch auf die "nachteilsbezogene Anwendbarkeit der §§ 111-113 BetrVG 72" ⁵⁾ erstreckt.

Abgesehen von diesem Ausnahmetatbestand ist es bei der bisherigen Regelung geblieben. Die Arbeitnehmer und der Betriebsrat sind auch weiterhin an der Lösung wichtiger wirtschaftlicher Fragen nicht beteiligt.

§ 9 Exkurs: Zur Problematik des Ausschlusses der wirtschaftlichen Mitbestimmung

Das Motiv für diese Entscheidung des Gesetzgebers kann nur vermutet werden. Die offizielle Begründung für die

2) Vgl. Neumann-Duesberg, Zur Reform des § 81 BetrVG, AfP 1970, 951 ff.

3) Vgl. Der Spiegel, Heft 5, 1971, S. 32 ff.

4) Fitting-Auffarth-Kaiser, Das neue Betriebsverfassungsrecht, München, 1972, § 118 Anm. 7.

5) Mayer-Maly, Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften nach dem künftigen Betriebsverfassungsgesetz, DB 1971, 2259 (2260).

gesetzgeberische Regelung lautet: Es sei sachgerecht, daß bei tendenzbezogenen Maßnahmen des Arbeitgebers der Tendenzschutz den Vorrang genieße; im Hinblick auf den grundsätzlich tendenzbezogenen Charakter der Informationen, die einem Wirtschaftsausschuß zu geben wären, sei die Anwendbarkeit von §§ 106-110 generell ausgeschlossen¹⁾. Dahinter steht offenbar die Befürchtung, bei der Einführung der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Tendenzbetrieb werde der Tendenzschutz dadurch unterlaufen, daß von Arbeitnehmern das wirtschaftliche Gedeihen des Betriebes als Mittel zur Bekämpfung der verfolgten und geschützten Tendenz benutzt werden könne²⁾. Das setzt aber dreierlei voraus:

1. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf die eigene wirtschaftliche Existenz, die nur so lange gesichert ist, wie das Unternehmen selbst floriert, gegen die vorhandene Tendenz anzukämpfen. Psychische Bedingung dafür wäre allerdings ein starker Fanatisierungsprozeß innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Die betroffenen Arbeitnehmer müßten nicht nur gewillt sein, die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes bei Stilllegung des Betriebes wegen des von ihnen herausbeschworenen wirtschaftlichen Zusammenbruches in Kauf zu nehmen, sondern setzten sich auch individualarbeitsrechtlichen Sanktionen aus. Es erscheint nicht gerade sehr lebensnahe, soviel Opfermut in einer ideellen Auseinandersetzung, bei Streitigkeiten um die Tendenz, auf Seiten der Beschäftigten zu erwarten.

1) Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung über den Regierungsentwurf und den CDU/CSU-Fraktionsentwurf zum Thema Betriebsverfassungsgesetz, in: Zur Sache, Themen Parlamentarischer Beratung, 1972, Heft 1, S. 210.

2) Vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 104 f.

2. Die wirtschaftliche Mitbestimmung müßte so ausgestaltet sein, daß den Arbeitnehmern effektive Einwirkungsmöglichkeiten auf die wirtschaftlichen Belange zustünden. Sowohl nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz als auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz 52 ist ihnen jedoch lediglich unter bestimmten Umständen ein Unterrichtsrecht zugestanden worden (§§ 106-110 BetrVG 72; 67-71 BetrVG 52) ³⁾. Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen müßte anders ausgestaltet sein. Nach §§ 72-75 BetrVG 52 mußte zwar ebenso wie jetzt nach §§ 111-113 BetrVG 72 eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat erreicht werden, wenn bestimmte einschneidende Maßnahmen getroffen werden sollen, die Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen. Dieses formelle Mitbestimmungsrecht kann aber materiell entwertet werden, wenn die Unternehmenspolitik langfristig so eingerichtet wird, daß die in einem konkreten Zeitpunkt zu treffenden mitwirkungspflichtigen Maßnahmen allein sinnvoll und vertretbar sind ⁴⁾. Schließlich müßten auch die Sanktionen gegen den Unternehmer, der gegen die erzielte Einigung verstößt, wirksamer sein. Die Abfindung für die betroffenen Arbeitnehmer (§§ 74 BetrVG 52; 113 BetrVG 72) stellen für den Arbeitgeber regelmäßig einen leichter zu tragenden Nachteil dar als der Verlust des Arbeitsplatzes für die Beschäftigten, insbesondere in Zeiten der Rezession.

3. Falls der absolute Mitwirkungsausschluß in wirtschaftlichen Angelegenheiten beseitigt würde, bliebe die

3) Hessel, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen Betriebsverfassungsgesetz, BB 1952, 921 ff.; Sabel, Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1952, 281 (292 ff.).

4) Galperin-Siebert, § 72 Rdnr. 18; Dietz, BetrVG, § 72 Rdnr. 30.

Grundregel des § 118 Nr. 1 S. 1 BetrVG 72 - der relative Ausschluß von Mitwirkungsrechten - bestehen. Solange dieser aber weiterhin Anwendung fände, müßte in jeder einzelnen, konkreten wirtschaftlichen Angelegenheit, die zur Entscheidung anstünde, geprüft werden, ob das Mitwirkungsrecht mit dem Tendenzschutz kollidierte. Bei Entgegenstehen der Eigenart des Betriebes wäre - ebenso wie beim absoluten Ausschluß - eine Einwirkungsmöglichkeit des Betriebsrats rechtlich nicht gegeben. Eine Gefährdung des Tendenzschutzes könnte also allenfalls angenommen werden, wenn in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein über in sonstigen Angelegenheiten hinausgehendes Mitwirkungsrecht eingeräumt würde.

Aus allem folgt, daß eine besondere Regelung für die wirtschaftliche Mitbestimmung im Tendenzbetrieb sachlich nicht notwendig ist. Wenn sie trotzdem existiert, so spricht das für eine Überbewertung der Unternehmerfreiheit gegenüber dem Wunsch der Arbeitnehmer nach Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz durch den Gesetzgeber ⁵⁾.

5) Zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, daß dieses Ergebnis durch die oben beschriebene Intention, zur Verwirklichung der Menschenwürde am Arbeitsplatz beizutragen, natürlich nicht unbeeinflußt geblieben ist. Obwohl sich die gleiche Zielvorstellung auch in der Forderung nach der paritätischen Mitbestimmung manifestiert, haben beide Fragen nichts miteinander gemein. Während es hier darum geht, Tendenzbetriebe mit allen anderen gleichzustellen, soll dort eine grundlegende, die Verfügungsbefugnis über das Privateigentum betreffende Entscheidung gefällt werden. Vgl. dazu: Kunze-Christmann, Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit, Köln, 1964; Bericht der Mitbestimmungskommission, Mitbestimmung im Unternehmen, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1970; v. Plessen, Qualifizierte Mitbestimmung und Eigentums-garantie, Köln, Berlin, Bonn, München, 1969; Zöllner-Seiter, Paritätische Mitbestimmung und Art. 9 Abs. 3 GG, Köln, Berlin, Bonn, München, 1970.

§ 10 Einige sozialtypische Konfliktsfälle im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses

Während § 118 BetrVG 72 ebenso wie früher § 81 BetrVG 52 für die wirtschaftliche Mitbestimmung eine eindeutige - wenn auch nicht unbedingt stichhaltige - Regelung enthält, läßt sich hinsichtlich aller übrigen Mitwirkungsrechte eine solche klare Aussage nicht treffen. Die Formulierung des Gesetzes weist auf die Notwendigkeit hin, auf die besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalles abzustellen, da die "Eigenart des Betriebes" wohl kaum jeweils abstrakt erfaßt werden kann, sondern sich regelmäßig erst bei Berücksichtigung der speziellen Bedingungen des konkreten Betriebes erschließen läßt ¹⁾.

Deshalb sollen einige mögliche Konfliktsfälle zwischen Partei und Betriebsrat vorangestellt werden. Anschließend soll versucht werden, aus ihrer Lösung allgemeine Regeln über den Umfang der Mitwirkungsrechte abzuleiten.

1. Der Betriebsrat des Landesverbandes Berlin der SPD ist mit der von der Partei offiziell verfolgten Deutschland- und Ost-Politik nicht einverstanden. Deshalb legt er den Arbeitnehmern auf einer gem. § 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 einberufenen Betriebsversammlung eine Resolution zur Beschlußfassung vor, in der der Abbruch aller Verhandlungen mit der DDR verlangt wird. (Verstoß gegen die Friedenspflicht?)
2. Unter den Beschäftigten des Landesverbandes Berlin der CDU entsteht Unruhe, weil sich die Arbeitnehmer, die zugleich Parteimitglieder sind, gegenüber den an-

1) Galperin-Siebert, § 81 Rdnr. 16.

deren benachteiligt fühlen. Sie trifft außer den arbeitsvertraglichen auch die mitgliedschaftsrechtlichen Pflichten; sie müssen also zusätzliche Zeit für die Teilnahme an Parteiveranstaltungen opfern, und ausserdem - was besonders ungern geschieht - Mitgliedsbeiträge zahlen. Um den Arbeitsfrieden zu retten, beschließen die Organe des Landesverbandes, daß alle Beschäftigten - auch soweit sie nicht Mitglied sind - Beiträge zu entrichten haben. Eine Betriebsvereinbarung dieses Inhalts wird abgeschlossen. (Solidaritätsbeitrag?)

3. Der Landesverband Berlin der FDP hat nur sehr begrenzte Mittel zur Verfügung, um den Wahlkampf für die Wahl zum Abgeordnetenhaus zu führen. Es erscheint deshalb notwendig, daß alle Beschäftigten ihre Arbeitskraft im Wahlkampf voll einsetzen. Ohne den Betriebsrat zu hören, ordnen die zuständigen Organe an, daß in den letzten vier Wochen vor der Wahl Urlaub nicht gewährt wird. (Urlaubsplan?)
4. In der Landesgeschäftsstelle der SPD ist ein Arbeitnehmer beschäftigt, der wiederholt in Gesprächen mit Kollegen die Verstaatlichung der Naturschätze sowie des Grund und Bodens gefordert ²⁾ und die anderen Beschäftigten von der Richtigkeit seiner Vorstellungen zu überzeugen versucht hat. Die Kollegen sind seiner hartnäckigen Agitationsversuche überdrüssig und lehnen die weitere Zusammenarbeit mit ihm ab. Der Betriebsrat verlangt daraufhin vom Landesverband seine Entlassung. (Druckkündigung?)

2) Vgl. Art. 15 GG.

§ 11 Allgemeine Bemerkungen zur Konfliktlösung

1. Drittwirkung der Grundrechte

Auseinandersetzungen über die Frage des Mitwirkungsausschlusses im Tendenzbetrieb werden als Konflikte zwischen Grundrechten und ihren Sozialbindungen gekennzeichnet¹⁾. Grundrechte des Unternehmers kollidieren mit den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates, die selbst keinen Grundrechtsschutz genießen, aber dazu beitragen sollen, daß die Grundrechte der Arbeitnehmer wenigstens in Teilbereichen auch am Arbeitsplatz nicht völlig preisgegeben werden²⁾. Jeder Versuch, die aufgezeigten Konfliktsfälle zu lösen, muß eine Stellungnahme zur Frage der Geltung von Grundrechten im Verhältnis der Parteien zu den Betriebsräten enthalten. Das ist die Frage nach der Drittwirkung der Grundrechte im "privaten" Bereich.

Heute ist allgemein anerkannt, daß die Grundrechte des Bürgers nicht nur gegenüber dem Staat gelten, sondern auch in den Beziehungen zu Dritten zu berücksichtigen sind³⁾. Die Bedeutung der Grundrechte wird weder

1) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 81 Rdnr. 2; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 104; Arras, Tendenzbetrieb und Mitbestimmung, BB 1953, 62 f.

2) Vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 126 ff.; vgl. auch den Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung, a. a. O., S. 199 f.

3) Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 1 Rdnr. 127 ff.; Leisner, Grundrechte und Privatrecht, München, 1960, S. 306 ff.; Geiger, Die Grundrechte in der Privatrechtsordnung, Stuttgart, 1960, S. 9; Linders, Über die Frage der unmittelbaren Bedeutung der Grundrechtsbestimmungen des BGG's für den privatrechtlichen Rechtsverkehr, Diss. Münster, 1961, S. 11-39; Vogt, Die Drittwirkung der Grundrechte und Grundrechtsbestimmungen des BGG's, Diss. Münster, 1960, S. 9.

durch ihre Klassifizierung als Abwehrrechte gegen den Staat noch - unter der Geltung der Sozialstaatsklausel ⁴⁾ - durch ihre Interpretation als Teilhaberechte voll erschöpft, sondern erst dann, wenn man sie als Grundlage sämtlicher Beziehungen zwischen Rechtssubjekten ansieht, soweit solche Beziehungen rechtlich zu erfassen sind. Dabei ist es unerheblich, mit Hilfe welcher Konstruktion die Anwendbarkeit der Grundrechte im privaten Bereich bejaht wird. Die Konstruktionskontroverse ⁵⁾, ob es eine unmittelbare Drittwirkung gibt ⁶⁾ oder ob die Grundrechte nur Wertmaßstäbe liefern, mit denen die Generalklauseln des Privatrechts auszufüllen sind ⁷⁾, braucht nicht entschieden zu werden.

Die Auseinandersetzung läßt sich auf ideologische Kategorien reduzieren, letztlich auf divergierende Menschenbilder, die sich in unterschiedlichen Auffassungen vom Wesen der Privatautonomie niederschlagen ⁸⁾. Während die Verfechter der unmittelbaren Drittwirkung die Betätigung des Menschen nur innerhalb der durch die Verfassung gezogenen Grenzen zulassen wollen, also Bindungen an vorgegebene Wertungen voraussetzen, gehen ihre Gegner vom absolut autonomen Rechtssubjekt aus, dessen Handlungsfreiheit lediglich durch die auf allgemeinem Konsens beruhende Privatrechtsordnung begrenzt wird ⁹⁾.

Bei allen Unterschieden im Denkansatz kommen beide Theorien zu dem Ergebnis, daß die Grundrechte auch

4) Vgl. Hamel, Die Bedeutung der Grundrechte im sozialen Rechtsstaat, Berlin, 1957, S. 23 ff.

5) Vgl. statt aller Maunz-Dürig-Herzog, Art. 1 Rdnr. 130 ff.

6) BAG 1, 185 (191 ff.).

7) Dürig, Grundrechte und Zivilrechtsprechung, in: Vom BGG zur gesamtdeutschen Verfassung, Festschrift für Nawiasky, München, 1956, S. 176 ff.

8) ders., a. a. O., S. 164.

9) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 1 Rdnr. 129.

im privaten Bereich gelten. Historisches Verdienst dieser Kontroverse ist es - wie übrigens häufig bei erbitterten Auseinandersetzungen über die Konstruktion bestimmter Rechtsfiguren -, daß die Fachöffentlichkeit das Ergebnis als gesichert übernommen hat und das Wissen um die bloße Hilfsfunktion konstruktiver Fragen vertieft worden ist.

Die Grundrechte sowohl des Tendenzherrn als auch der Arbeitnehmer sind also auch im Tendenzbetrieb politische Partei zu berücksichtigen. Sie sind zu beachten, wenn es darum geht, den Umfang der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates festzulegen.

2. Stellung der Parteien im Verfassungsaufbau

Das muß umso mehr gelten, wenn man der besonderen Rolle der Parteien im Verfassungsrecht und im Verfassungsleben der Bundesrepublik Rechnung trägt, auf die bereits oben hingewiesen wurde. Die Funktion der Parteien ist janusköpfig. Solange die politische Willensbildung des Volkes, bei der mitzuwirken den Parteien durch Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG garantiert worden ist, sich hauptsächlich in den Wahlen zu den Parlamenten artikuliert, sind die Parteien das Bindeglied zwischen den Bürgern und ihren Vertretern, zwischen Gesellschaft und Staat. Der Bürger als Wahlbürger wird, nicht zuletzt durch die Ausgestaltung des Wahlrechts, das den Parteien ein faktisches - teilweise sogar ein rechtliches ¹⁰⁾ - Monopol einräumt, mediatisiert ¹¹⁾.

10) Vgl. Art. 26 Abs. 2 VvB.

11) Weber, W., Weimarer Verfassung und Bonner Grundgesetz, in: Spannungen und Kräfte im westdeutschen Verfassungsaufbau, Stuttgart, 1951, S. 20 ff.

Im privatrechtlich organisierten Verein Partei erhält der Bürger die Möglichkeit, seine aus dem status activus folgenden Rechte auszuüben, an Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen des Staates teilzuhaben. In der Trias: Aktivbürger, Parteien, Staat, sind die Parteien die Mittler. Gegenüber dem Staat erscheinen die Parteien als die Formation der Gesellschaft, mit der er sich auseinanderzusetzen hat. Für die Gesellschaft sind die Parteien jene Vorstufe des Staates, auf die der einzelne einwirken kann.

Bei der Lösung von Streitigkeiten zwischen Partei und Betriebsrat darf diese doppelte Funktion nicht außer acht gelassen werden. Bei der Abwägung von Gefährdung des Tendenzschutzes und Einschränkung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrats ist darum als überragender Maßstab neben den Grundrechten Art. 21 GG heranzuziehen.

3. Schutzbereich des § 118 BetrVG 72

§ 118 BetrVG 72 will Grundrechtsbeeinträchtigungen durch Mitwirkungsakte des Betriebsrates verhindern ¹²⁾.

Tangiert werden könnten die Rechte des Unternehmers auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG), auf Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 GG), auf Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG), auf Freiheit von Kunst und Wissenschaft (Art. 5 Abs. 3 GG) sowie auf Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ¹³⁾. In

12) Vgl. dazu Mayer-Maly, Klarheit über den Tendenzbetrieb, AfP 1971, 12 ff.; Arras, Wandel in der Rechtsprechung des BAG zum Tendenzbetrieb, BB 1971, 441 ff.; BAG AP Nr. 1 u. 4 zu § 81 BetrVG.

13) Dietz, BetrVG, § 81 Rdnr. 2 a.

Betracht kommen könnte auch eine Verletzung von Art. 14 GG bei solchen Unternehmen, die mit der ideellen Zielsetzung materielles Gewinnstreben verbinden. Dadurch, daß die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch § 118 Abs. 1 S. 2 BetrVG 72 beinahe völlig ausgeschlossen wird, weil das wirtschaftliche Gedeihen des Unternehmens nicht als Hebel zur Bekämpfung der verfolgten Tendenz einsetzbar sein soll, ist die Gefahr des Eingriffs in dieses Grundrecht allerdings nur gering.

Nach anderer - ebenfalls in rechtskräftiger Entscheidung durch das BAG bestätigter - Ansicht soll die Gefahr der Grundrechtsbeeinträchtigung nicht bestehen, weil § 81 BetrVG 52 kein unmittelbarer Ausfluß der Grundrechte sei, was ebenso für § 118 BetrVG 72 gelten müßte. Danach sollen die geschützten Zielvorstellungen durch § 81 BetrVG 52 um ihrer selbst willen, wegen ihres besonderen Wertes, von der Mitbestimmung ausgenommen werden, nicht aber, weil es sich bei ihnen um Grundrechtskonkretisierungen handelt ¹⁴⁾. Diese Argumentation wirft die Frage auf, woher die von § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 erfaßten Bestimmungen und Zwecke ihre besondere Wertigkeit beziehen. Allein der Hinweis, geistig-ideeller Zielsetzung gebühre der Vorrang vor materiellen Bestrebungen, gibt keine hinreichende Antwort, weil ihm der Rekurs auf bestimmte - keineswegs allgemeinverbindliche - materiale Wertordnungen zugrundeliegt.

Betrachtet man die Aufzählung der Bestimmungen und Zwecke, denen Unternehmen und Betriebe dienen müssen, wenn § 118 BetrVG 72 Anwendung finden soll, fällt auf, daß alle diese ideellen Ziele ein Korrelat im Grundrechts-

14) BAG AP Nr. 13 zu § 81 BetrVG mit Anm. Fabricius = BB 1970, 1008.

katalog der Verfassung haben. Besonders deutlich wird das durch die gegenüber § 81 Abs. 1 BetrVG 52 veränderte Fassung des § 118 Abs. 1 BetrVG 72. In S. 1 Nr. 2 der jetzt geltenden Vorschrift wird ausdrücklich Unternehmen und Betrieben, die unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, der Tendenzschutz nur dann zugebilligt, wenn auf sie Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG Anwendung findet. Im Wege des Umkehrschlusses läßt sich daraus ableiten, daß die Mitwirkungskompetenzen des Betriebsrates gerade darum eingeschränkt sein sollen, weil diese Unternehmen Zwecke verfolgen, die durch Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG geschützt sind. Das gleiche gilt für die in § 118 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG 72 aufgezählten Bestimmungen. Zwischen ihnen und den oben erwähnten - potentiell gefährdeten - Grundrechten des Unternehmers läßt sich jeweils eine unmittelbare Beziehung herstellen. Liegt es aber dann nicht näher, den besonderen Wert der geschützten Bestimmungen und Zwecke aus der verfassungsrechtlichen Gewährleistung, mit der in der Verfassung vollzogenen Parallelwertung zu begründen, als ihn aus metajuristischen Kategorien herzuleiten? Dabei darf natürlich nicht übersehen werden, daß die Verfassung selbst - insbesondere die Grundrechte¹⁵⁾ - auch auf bestimmten Wertvorstellungen basiert. Der Unterschied besteht aber darin, daß sich diese eines allgemeinen Konsenses erfreuen oder zumindest bei Schaffung des Grundgesetzes erfreut haben, während das gerade für den besonderen Wert der durch § 118 BetrVG 72 geschützten Ziele noch dargetan werden müßte.

§ 118 BetrVG 72 verlängert den Schutz der Grundrechte

15) v. Mangoldt-Klein, BGG, Bd. I, 2. Aufl., Berlin, Frankfurt a. M., 1966, Vorbemerkungen A II.

in den Bereich der Betriebsverfassung hinein¹⁶⁾. Die verfassungsrechtliche Vor-Wertung gibt den angesprochenen Bestimmungen ihr besonderes Gepräge. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß dann auch das nur auf Gewinnerzielung ausgerichtete Nicht-Tendenzunternehmen unter § 118 BetrVG 72 fallen müßte, weil schließlich das Eigentum durch Art. 14 Abs. 1 GG auch grundrechtlich gewährleistet sei. Dabei würde nämlich übersehen, daß das Eigentumsrecht durch Art. 14 Abs. 2 GG der Sozialbindung unterliegt¹⁷⁾, deren eine Ausgestaltungsform das Betriebsverfassungsrecht ist¹⁸⁾. Das Grundrecht des Eigentums wird durch die Betriebsverfassung modifiziert. Es kann deshalb nicht im gleichen Maße den Schutz genießen, den § 118 BetrVG 72 anderen Grundrechten angedeihen läßt.

Es sollen also Grundrechtsbeeinträchtigungen im Tendenzbetrieb verhindert werden. Speziell bei den politischen Parteien ist darauf zu achten, daß nicht nur die Grundrechte, sondern auch der aus Art. 21 GG folgende grundrechtsähnliche Schutz¹⁹⁾ nicht gefährdet werden.

Die enge Beziehung zwischen Grundgesetz und Betriebsverfassungsrecht, d. h. insbesondere zwischen den Grundrechten und § 118 BetrVG 72, bedeutet nun aber nicht, daß diese Norm selbst ganz oder mindestens teilweise als "verfassungsfest" anzusehen ist. Im Rahmen der dem Gesetzgeber eingeräumten Gestaltungsfreiheit, des gesetzgeberischen Ermessens²⁰⁾, bleibt es ihm

16) Galperin-Siebert, § 81 Rdnr. 1 a; Hueck-Nipperdey, Bd. II, 2, 7. Aufl., Berlin, Frankfurt a. M., 1970, S. 1123 f.

17) Kimminich, in Bonner Kommentar, Art. 14 Rdnr. 36 f.

18) Dietz, BetrVG, § 1 Rdnr. 20 ff.

19) Vgl. v. Mangoldt-Klein, GG, Art. 21 Anm. II 4.

20) BVerfGE 4, 7 (18); 15, 167 (201 f.).

überlassen zu entscheiden, ob und in welchem Maße Grundrechtskonkretisierungen durch einfache Gesetze erfolgen sollen. Wenn § 118 BetrVG 72 nicht vorhanden wäre, müßten die Grundrechte dennoch beachtet und die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes dementsprechend in ihrer Anwendung auf Betriebe, die nicht überwiegend wirtschaftliche Ziele verfolgen, verfassungskonform ausgelegt werden.

Nach diesen allgemeinen Vorbemerkungen zur Konfliktlösung soll nunmehr versucht werden, unter Berücksichtigung der erzielten Ergebnisse die oben aufgezeigten konkreten Konfliktsfälle zu entscheiden und aus ihrer Lösung allgemeine Regeln über den Umfang der Mitwirkungsrechte im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses abzuleiten.

§ 12 Politische Betätigung des Betriebsrates als Verstoß gegen die Friedenspflicht ---

1. Ausfüllungsbedürftigkeit des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 ---

In unserem ersten Konfliktfall legt der Betriebsrat der Betriebsversammlung eine gegen die offizielle Politik der SPD gerichtete Resolution zur Beschlußfassung vor.

In dieser Handlungsweise könnte ein Verstoß gegen die der Partei und dem Betriebsrat nach § 74 Abs. 2 S. 2 BetrVG 72 gleichermaßen obliegende Verpflichtung liegen, alles zu unterlassen, was den Frieden in der Geschäftsstelle stören kann. Das Friedensgebot bedeutet nicht, daß es keine Streitigkeiten zwischen ihnen geben

darf. Vielmehr ergibt sich daraus die Verpflichtung, Meinungsverschiedenheiten in einer geregelten Konfliktordnung auszutragen¹⁾. Ausfluß der Pflicht, den Betriebsfrieden zu wahren, ist das Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb²⁾ (§ 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG 72). Dieses Verbot kann sicherlich nicht uneingeschränkt in einem Tendenzbetrieb gelten, der gerade die Parteipolitik zum Gegenstand hat. Hauptaufgabe der Geschäftsstelle ist die parteipolitische Beeinflussung der Mitglieder und der Öffentlichkeit, die Arbeit für die Ziele der Partei. Das Recht und die Pflicht, dabei mitzuwirken, treffen sowohl den Arbeitgeber als auch den Betriebsrat. Streitig kann nur sein, inwieweit der Betriebsrat Einfluß auf den Inhalt der Politik ausüben kann, in welchem Prozeß der Inhalt zu bestimmen ist und welche Mitwirkungsmöglichkeiten dem Betriebsrat in diesem Prozeß zustehen. Es ist zu klären, ob im Tendenzbetrieb Partei Eingriffe des Betriebsrates in die Kompetenzen der satzungsmäßigen Organe, die Leitlinien der zu verfolgenden Politik festzulegen, hinzunehmen sind.

§ 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 sagt dazu nichts aus. Zur Interpretation dieser Vorschrift müssen andere Normen des Betriebsverfassungsrechtes, eventuell sogar Normen außerhalb dieses Teilbereichs der Rechtsordnung, herangezogen werden.

Das wirft die Frage nach der methodischen Stellung des § 118 BetrVG 72 innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes auf.

1) Bulla, Betriebsverfassung und Arbeitskampf, RdA 1962, 385 (386).

2) Dietz, BetrVG, § 51 Rdnr. 15; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 51 Rdnr. 21; Galperin-Siebert, § 51 Rdnr. 9.

Negativ läßt sich sagen, daß das Verhältnis zu den übrigen betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften durch den Begriff *lex specialis* nur unzulänglich qualifiziert wird. Die derogierende Wirkung der Spezialnorm tritt erst ein, wenn der offene Tatbestand des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 durch die konkrete Wertung, ob die Eigenart des Betriebes der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes entgegensteht, ausgefüllt wird. Es müssen Maßstäbe gesucht werden, an denen die Wertung orientiert werden kann.

Diese finden sich unmittelbar in § 118 Abs. 1 BetrVG 72 nicht. Aus Satz 2 könnte zwar bei extensiver Auslegung abgeleitet werden, daß alles, was zum Betriebszweck gehört, von der Mitbestimmung ausgenommen ist. Dabei würde aber übersehen, daß im Tendenzbetrieb - im Gegensatz zum normalen Wirtschaftsunternehmen, bei dem der Betriebszweck mit der Gewinnerzielung identisch ist - der Betriebszweck wesentlich vom Tendenzzweck geprägt wird, der allerdings ein Gewinnstreben nicht ausschließen muß³⁾. Bei den politischen Parteien besteht der Betriebszweck allein aus dem Tendenzzweck. Die Parteien selbst, d. h. ihre Geschäftsstellen, betätigen sich nicht wirtschaftlich. § 118 Abs. 1 S. 2 BetrVG 72 schließt *expressis verbis* nur den Teil des Betriebszweckes von der Mitwirkung des Betriebsrates aus, der nicht Tendenzzweck ist, und das im Gegensatz zu § 81 Abs. 1 S. 1 BetrVG 52 nicht einmal absolut, weil nachteilige Maßnahmen im Rahmen der §§ 111-113 BetrVG 72 mitwirkungspflichtig bleiben. Für den Bereich des

3) Frey, Zur Problematik des Tendenzunternehmens, AuR, 1966, 198 (200); Mayer-Maly, Gewinnstreben und Wertfreiheit im Tendenzbetrieb, RdA 1966, 441 ff.; Trinkner, Begriff des "Tendenzbetriebes" nach dem BetrVG, BB 1966, 658 (660 f.); Neumann-Duesberg, Presseverlage, BB 1967, 549 (551); Dietz, Zur Bestimmung des Tendenzunternehmens i. S. des § 81 Abs. 1 BetrVG, NJW 1967, 81 (86).

Tendenzzweckes gilt die ausfüllungsbedürftige Regelung des Satzes 1. Wenn in diesem Bereich überhaupt eine analoge Wertung möglich ist, dann darf diese sich nicht auf den Ausnahmetatbestand des § 118 Abs. 1 S. 2 BetrVG 72 beziehen, sondern muß auf die Regelung der Mitwirkungsrechte im Bereich des Betriebszweckes im normalen Wirtschaftsunternehmen abstellen.

Dort bestehen aber gerade - wenn auch nicht sehr effektive - Mitwirkungsrechte im Rahmen der §§ 106-113 BetrVG 72. Das zeigt, daß beim Tendenzbetrieb in dem Teil des Betriebszweckes, der Tendenzzweck ist, die Mitbestimmung nicht von vornherein ausgeschlossen ist, ohne daß allerdings der Umfang der Rechte so klar definiert ist, wie das beim Wirtschaftsunternehmen durch die §§ 106-113 BetrVG 72 geschehen ist.

2. Konkretisierung des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 durch betriebsverfassungsrechtliche Normen

Eine einschlägige Wertung, mit deren Hilfe § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 auszufüllen wäre, könnte § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG 72 entnommen werden, weil die in dieser Vorschrift erfolgte Konkretisierung der Friedenspflicht politische Aktivitäten unterbinden soll. Bereits oben ist darauf hingewiesen worden, daß das Verbot der politischen Betätigung im Tendenzbetrieb politische Partei so generell nicht gelten kann, weil der unmittelbare Bezug des Politischen zu den Aufgaben der Arbeitnehmer von diesen ständig politische Aktivitäten verlangt. Die Friedenspflicht enthält also selbst keine materiellen Kriterien. Vielmehr sieht es so aus, als habe sie in dem hier relevanten Teilaspekt für die Parteien eine andere Be-

deutung als für alle sonstigen Betriebe ⁴⁾. Von vornherein läßt sich demnach nicht ausschließen, daß das Einbringen der Resolution von der Eigenart des Betriebes politische Partei gedeckt ist.

Eine abschließende Klärung dieser Frage ist auch dann nicht zu erreichen, wenn auf die Tatsache abgestellt wird, daß der Betriebsrat die Betriebsversammlung als Mittel zur Durchsetzung der eigenen politischen Zielvorstellungen benutzen will. Da die Regelung der Kompetenzen zugunsten der Betriebsversammlung keinen inhaltlichen Maßstab enthält, kann man ihr nicht entnehmen, ob eine Resolution des vorgeschlagenen Inhalts von ihr angenommen werden darf, ohne daß § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 entgegensteht. Zwar ist auf der Betriebsversammlung nicht nur der Tätigkeitsbericht des Betriebsrates zu erstatten (§ 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72). Vielmehr können darüber hinaus nach § 45 BetrVG 72 auch Anträge gestellt und Beschlüsse gefaßt werden, deren Inhalt sich jedoch auf Angelegenheiten erstrecken muß, die den Betrieb oder die Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Dazu zählen auch Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art. Allerdings darf durch die Behandlung solcher Fragen der Betriebsfrieden nicht gestört werden, was in § 45 S. 1 Halbs. 2 BetrVG 72 unter Hinweis auf § 74 Abs. 2 BetrVG 72 jetzt ausdrücklich geregelt worden ist. Grundsätzlich ist der Betriebsrat demnach befugt, der Betriebsversammlung Resolutionen zu unterbreiten. Dieses Recht muß ihm regelmäßig auch im Tendenzbetrieb zustehen, weil die in der Partei verfolgten Bestrebungen wohl kaum bereits dadurch gefährdet

4) Neumann-Duesberg, Freie Meinungsäußerung in Tendenzbetrieben, NJW 1964, 1697 (1701); Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 81 Rdnr. 25.

werden können, sondern allein durch den Gegenstand der Resolution. Entscheidend kommt es demnach einmal auf den Inhalt und zum anderen darauf an, ob in ihr eine Angelegenheit behandelt wird, die den Betrieb oder die in ihm Beschäftigten angeht.

Die Kompetenzen der Betriebsversammlung richten sich nach denen des Betriebsrats. Die originären Zuständigkeiten der Betriebsversammlung sind passiver Natur ⁵⁾. Da der Betriebsrat weitgehend die Tagesordnung bestimmt und sämtliche ihm obliegenden Aufgaben zum Gegenstand der Diskussion machen kann, ohne jedoch an Beschlüsse der Betriebsversammlung strikt gebunden zu sein ⁶⁾, wird deren äußerste Kompetenzgrenze durch den Tätigkeitsbereich des Betriebsrats gebildet ⁷⁾.

Der Betriebsrat hat sich grundsätzlich - worauf bereits oben hingewiesen wurde - politisch und parteipolitisch abstinenz zu verhalten. Obwohl nicht verkannt werden darf, daß in bestimmten Ausnahmesituationen gerade politische Aktivitäten des Betriebsrates zur Sicherung des Betriebsfriedens beitragen können ⁸⁾, sind ihm diese untersagt, sofern nicht ein unmittelbarer, konkreter Bezug zwischen den politischen Angelegenheiten und dem Betrieb besteht ⁹⁾. Anderenfalls bestünde die Gefahr der Politisierung der Betriebe, weil schließlich mehr oder weniger gravierende Auswirkungen sämtlicher politischer Vorgänge auf die Betriebe zu verzeichnen sind.

5) Z. B. Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes.

6) Galperin-Siebert, § 44 Rdnr. 5.

7) Herschel, Die Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung, DB 1962, 1110/1142 (1112 f.).

8) Ders., a. a. O., S. 1145; Hertslet, Der Beratungsgegenstand in der Betriebsversammlung, BetrR 1956, 59 ff.

9) BAG 1, 359 (362); vgl. auch Dietz, BetrVG, § 44 Rdnr. 11 b; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 211 f.

Davor will § 74 Abs. 2 BetrVG 72 bewahren, der extensiv auszulegen ist, so daß auch allgemein-politische Aktivitäten darunter fallen ¹⁰⁾.

Ohne daß es dieser Hilfskonstruktion bedarf, kann man bei den politischen Parteien die Berechtigung des Betriebsrates, sich auch mit politischen Angelegenheiten zu befassen, im Grundsatz anerkennen. Denn gerade bei den Parteien besteht häufig eine enge und unmittelbare Beziehung zwischen den Belangen der Arbeitnehmer und politischen - speziell parteipolitischen - Fragen. In Erfüllung ihrer Aufgaben haben die Beschäftigten politische Tätigkeiten im Auftrage ihrer Partei auszuüben ¹¹⁾.

Parteipolitische Angelegenheiten berühren den Betrieb und die Arbeitnehmer unmittelbar, so daß diese gemäß § 45 BetrVG 72 vom Betriebsrat in der Betriebsversammlung zum Gegenstand der Erörterung gemacht werden können, soweit der politische Inhalt der zu behandelnden Angelegenheit dem nicht entgegensteht.

Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, daß in einem Tendenzbetrieb, bei dem doch nach § 118 BetrVG 72 die Mitwirkungsrechte eingeschränkt werden sollen, gerade auf dem Gebiet der verfolgten Tendenz eine partielle Erweiterung der Rechte des Betriebsrats gegeben ist.

Damit sind aber noch immer nicht die inhaltlichen Kriterien ermittelt worden, mit deren Hilfe § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 zu konkretisieren ist. Die Erkenntnis,

10) BAG 1, 359 (363).

11) Vgl. § 21 Abs. 1 Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der SPD, in dem ein Anspruch auf Rechtsschutz für die Fälle statuiert ist, in denen Angestellte wegen solcher Tätigkeiten rechtlich belangt werden (siehe unten IV).

daß im Tendenzbetrieb politische Partei Betriebsrat und Betriebsversammlung zu politischen Angelegenheiten Stellung nehmen dürfen, ist verhältnismäßig bedeutungslos, solange nicht auch die materiellen Gegenstände bekannt sind, die zu erörtern sie berechtigt sind.

Das Betriebsverfassungsgesetz selbst gibt keinen inhaltlichen Maßstab, der zur Lösung unseres Konfliktsfalles herangezogen werden könnte. Wenn man versucht, im Wege teleologischer Reduktion, unter Berücksichtigung der Zwecke und Ziele des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72, das Verbot der politischen Betätigung und damit den Umfang der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates einzugrenzen, bedeutet das einen Rekurs auf außerbetriebsverfassungsrechtliche Kriterien. Der Grund für den Schutz, den § 118 Abs. 1 BetrVG 72 den Parteien angedeihen läßt, findet sich nämlich nicht im Betriebsverfassungsrecht, sondern im Wesen, in der besonderen Natur des Tendenzbetriebes politische Partei.

3. Konkretisierung des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 durch Art. 21 GG

Die Argumentation mit dem "Wesensgehalt" oder der "Natur der Sache" irgendwelcher Rechtsbegriffe oder -institutionen ist stets unbefriedigend, weil mit ihr regelmäßig vorgegeben wird, anhand objektiver Kriterien zu urteilen, während tatsächlich Wertentscheidungen getroffen werden, die nicht kenntlich gemacht sind ¹²⁾ und die günstigstenfalls intersubjektive Evidenz für sich beanspruchen können ¹³⁾.

12) Rüthers, Institutionelles Rechtsdenken im Wandel der Verfassungsepochen, Bad Homburg v. d. H., Berlin, Zürich, 1970, S. 45 ff.

13) W. G. Becker, Gegenopfer und Opferverwehrung, Berlin und Frankfurt a. M., 1958, S. 238 ff.

Bereits oben ist darauf hingewiesen worden ¹⁴⁾, daß das Wesen der Parteien entscheidend von Art. 21 GG geprägt wird. Diesem sind die Maßstäbe zu entnehmen, mit deren Hilfe die Friedenspflicht konkretisiert und § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 ausgefüllt wird.

Das Recht des Betriebsrats, sich auch mit politischen Angelegenheiten zu befassen, kollidiert aber dann mit den Kompetenzen bestimmter Parteiorgane, die nach der auf dem Parteiengesetz beruhenden Satzung die politischen Entscheidungen zu fällen haben, wenn er ein Thema wie die Deutschland- und Ostpolitik zum Gegenstand seiner Aktivitäten macht. Die Bestimmung der politischen Leitlinien nämlich ist vornehmste Aufgabe des Tendenzherrn. Wer das ist, ist oben gezeigt worden ¹⁵⁾. Es ist festgestellt worden, daß es sich dabei um demokratisch legitimierte Organe der Parteien handelt.

Die Festlegung der Ostpolitik durch die Partei ist ein Akt der Mitwirkung bei der politischen Willensbildung des Volkes im Sinne von Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG, Satz 3 derselben Vorschrift bestimmt, daß die innere Ordnung der Parteien demokratischen Grundsätzen entsprechen muß. Demokratische Grundsätze sind besonders dann zu berücksichtigen, wenn genuin-politische Fragen zu entscheiden sind ¹⁶⁾. Handelt es sich dagegen um reine Verwaltungsangelegenheiten, bestehen keine Bedenken, deren Entscheidung der Verwaltungshierarchie einer Partei zu überlassen, weil solche Fragen für die politische Willensbildung des Volkes eben ohne Relevanz sind.

14) § 11, 2.

15) § 6.

16) Vgl. v. Mangoldt-Klein, Art. 21 Anm. V 2; Hesse, Grundzüge des Verfassungsrechts, 2. Aufl., Karlsruhe, 1968, S. 70; Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, Stuttgart, 1963, S. 6 ff.; Henke, Das Recht der politischen Parteien, Göttingen, 1964, S. 27 ff.

Das Bedürfnis nach demokratischer Legitimation wächst also mit dem Grad des Politischen, wie dieser im Einzelfall auch immer zu bestimmen sein mag. Schwierigkeiten der Abgrenzung werden sicherlich auftreten, Unabhängig davon gibt es aber Kernbereiche, innerhalb derer die Zuordnung problemlos ist.

Gerade die Deutschland- und Ostpolitik der SPD ist bei der historischen Situation der BRD Politikum ersten Ranges. Diese festzulegen, muß den demokratisch legitimierten Organen der Partei vorbehalten bleiben. Betriebsrat und Betriebsversammlung repräsentieren nur die in der Geschäftsstelle Beschäftigten. Jede weitergehende Legitimation fehlt ihnen, die sie berechnigte, unter Einsatz ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion innerhalb der Parteihierarchie den politischen Widerpart gegen den Tendenzherrs zu spielen. Wenn ihnen in dieser Frage ein Mitwirkungsrecht zugestanden würde, erhielten die Arbeitnehmer der Partei mehr Rechte als die etwa 30.000 SPD-Mitglieder in Berlin. Darin läge ein Verstoß gegen Art. 21 GG in Verbindung mit § 10 Abs. 2 ParteiG, wonach jedes Parteimitglied gleiches Stimmrecht hat ¹⁷⁾. Zwar kann man den Beschäftigten der SPD nicht verwehren, zu aktuellen Fragen der Politik durch Resolutionen Stellung zu nehmen. Der Ort dafür ist aber nicht die Betriebsversammlung, sondern die satzungsmäßig vorgesehene Untergliederung der Partei, der der Arbeitnehmer als Mitglied angehört. Eine Deklaration der Betriebsversammlung erhält gegenüber einer Stellungnahme einer satzungsmäßigen Untergliederung allein dadurch eine andere Qualität, daß es sich um die Aktion eines betriebsver-

17) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 63.

fassungsrechtlichen Organes handelt. Diese besondere Qualität zur Durchsetzung von eigenen Zielen im tagespolitischen Meinungskampf zu benutzen, sind Betriebsrat und Betriebsversammlung nicht legitimiert.

Zur Abgrenzung sei ein Gegenbeispiel gebildet: Gegenstand der Resolution ist nicht die Deutschland- und Ostpolitik der SPD, sondern sind die Grundsätze, nach denen die in der Geschäftsstelle Beschäftigten während des Wahlkampfes bei der Organisation und Durchführung öffentlicher Veranstaltungen eingesetzt werden sollen. Zwar geht es auch hier um eine politische Angelegenheit, die von bedeutsamer Auswirkung auf die Interessen der Partei sein kann. Trotzdem wird man die Kompetenz von Betriebsrat und Betriebsversammlung wohl kaum bestreiten können und wollen. Das mag einmal seinen Grund in der besonders engen Beziehung zu den Belangen der Arbeitnehmer haben; zum anderen ist die eigentliche Ursache aber darin zu finden, daß von solchen Grundsätzen eine Beeinflussung der politischen Willensbildung des Volkes nicht oder nur in einem nicht beachtenswerten Umfang ausgeht, so daß das oben beschriebene Defizit an demokratischer Legitimation fehlt.

4. Ergebnis

Im Fall der Resolution zur Deutschland- und Ostpolitik kollidiert das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates, das sich bei politischen Parteien generell auch auf politische Angelegenheiten erstreckt, mit Art. 21 GG. Dieser prägt die Eigenart des Betriebes, so daß nach § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 die Mitwirkung ausgeschlossen ist. Die Resolution stellt eine Gefährdung des

Betriebsfriedens dar. Die Mitglieder des Betriebsrates könnten, sofern sie schuldhaft gehandelt haben, gem.

§ 23 Abs. 1 BetrVG 72 durch Beschluß des Arbeitsgerichtes aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden¹⁸⁾.

§ 13 Solidaritätsbeiträge der parteilosen Arbeitnehmer

1. Eingriff in die Individualsphäre

Die Organe des Berliner Landesverbandes der CDU wollen eine Betriebsvereinbarung abschließen, in der auch die parteilosen Arbeitnehmer verpflichtet werden, Beiträge in Höhe des Mitgliedsbeitrages an die Partei abzuführen. Diese Fallkonstellation kann nur bei der CDU und der FDP auftreten, weil die SPD nur Mitglieder beschäftigt. In § 1 des Tarifvertrages vom 31. 3. 1966, den der Landesverband Berlin der SPD mit den jeweiligen Berliner Landesorganisationen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB (HBV) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) abgeschlossen hat, heißt es nämlich: "Jede Einstellung ... kann nur erfolgen, wenn die Mitgliedschaft der SPD ... nachgewiesen wird". § 8 Abs. 3 S. 1 TV bestimmt weiter: "Mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft in der SPD (Tendenzbetrieb), gleichviel aus welchem Grunde, ist das Arbeitsverhältnis erloschen."¹⁾

Die zu entscheidende Frage ist, ob im Tendenzbetrieb politische Partei die Regelungsmacht der Betriebspartner soweit geht, daß durch Betriebsvereinbarung Nichtmitgliedern mitgliedschaftliche Pflichten auferlegt wer-

18) BAG 1, 359.

1) S. u. IV.

den können, ohne daß diesen mitgliedschaftliche Rechte entsprechen.

Die Gegenstände, die durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden können, sind im Betriebsverfassungsgesetz nicht abschließend aufgezählt ²⁾. Betriebsvereinbarungen lassen sich nach mannigfachen Gesichtspunkten kategorisieren. Im Hinblick auf das Tätigwerden der Einigungsstelle z. B. lassen sich zwei große Gruppen bilden. Bei den im Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG 72 erwähnten Angelegenheiten entscheidet die Einigungsstelle gemäß §§ 87 Abs. 2; 76 Abs. 5 BetrVG 72 verbindlich, während bei allen übrigen, von denen § 88 BetrVG 72 beispielhaft drei Regelungsbereiche hervorhebt, die Einigungsstelle nur im Rahmen von § 76 Abs. 6 BetrVG 72 tätig werden kann.

Die Ausdehnung der Beitragspflicht auf alle Arbeitnehmer gehört nicht zu den in § 87 Abs. 1 BetrVG 72 enumerierten Angelegenheiten, so daß die Zulässigkeit des Abschlusses der Betriebsvereinbarung sich aus §§ 52; 77; 88 BetrVG 72 ergeben müßte.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Inhalt von Arbeitsverhältnissen bestimmt werden, soweit dadurch nicht der durch § 77 Abs. 3 BetrVG 72 gewährleistete Vorrang von Tarifverträgen verletzt oder in die Individualsphäre der Arbeitnehmer eingegriffen wird. Es gelten die allgemeinen Grenzen, die für jede kollektivrechtliche Gestaltung gezogen sind ³⁾. Durch die Betriebsvereinbarung wird der Lohnanspruch der Beschäftigten vermindert. Über

2) BAG 2, 165 (167); BAG GS 3, 1 (3 ff.); Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl., Tübingen, 1966, S. 376 f.

3) Dietz, BetrVG, § 52 Rdnr. 16.

die Verwendung eines Teils des Arbeitsentgeltes wird von dritter Seite entschieden, obwohl es zur Individualsphäre des einzelnen gehört zu bestimmen, was mit dem verdienten Geld geschehen soll. Verfügungsbeschränkungen dieser Art sind im Betriebsverfassungsrecht nicht fremd. Es wird allgemein für zulässig erachtet, wenn z. B. durch Betriebsvereinbarung ein Abtretungsverbot festgelegt ⁴⁾ oder die Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen für betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen begründet wird ⁵⁾. Solche Regelungen zeichnen sich dadurch aus, daß die eigentlich zu beanstandende Überschreitung der kollektiven Regelungsmacht als für den einzelnen zumutbar erscheint. Das Verhältnis zwischen Schwere und Zweck des Eingriffes wird akzeptiert. Erneut ist ein Wertmaßstab herauszuarbeiten, der auch in unserem Fall Anwendung finden könnte.

2. Kriterien der Zulässigkeit

Die Gesichtspunkte, die in den Fällen, in denen der Eingriff in die Individualsphäre für zulässig gehalten wird, zu berücksichtigen sind, sind mehrschichtig.

Beim Verbot der Lohnabtretung fällt ins Gewicht: Der Lohnanspruch der Arbeitnehmer wird in seiner Höhe nicht gemindert. Das gesamte Arbeitsentgelt kann weiterhin nach Belieben ausgegeben werden. Die für den Lohnabhängigen regelmäßig wichtigste Kreditsicherungsgrundlage wird entzogen. Dadurch wird der Arbeitnehmer - wenigstens in gewissem Umfang - vor dem

4) BAG AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG = AuR 1958, 312 mit Anmerkung Schneider; Dietz, BetrVG, § 57 Rdnr. 5 d; Hueck-Nipperdey, Bd. II/2, S. 1265; Richardi, Kollektivgewalt, S. 321; BAG AP Nr. 1 u. 4 zu § 399 BGB.

5) Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. II, S. 295; BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ausgleichskasse = BAG 7, 106 ff.

übermäßigen Abschluß von Kreditgeschäften bewahrt, also vor sich selbst und vor seinen Konsumwünschen geschützt. Das Lohnbüro wird entlastet, da bei den Lohnzahlungen nicht mehr die Abtretungen, sondern nur noch die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse zu beachten sind. Rechtsdogmatisch wird die Zulässigkeit des Abtretungsverbot und seine Wirkung gegenüber Dritten begründet, indem man die Lohnforderung als von Anfang an mit dem Abtretungsverbot belastet entstanden ansieht⁶⁾.

Zusammenfassend kann man sagen, dieser Eingriff in die Individualsphäre ist hinzunehmen, weil mit dem Streben des Arbeitgebers nach einer Entlastung des Lohnbüros eine Schutzwirkung für den Arbeitnehmer verbunden ist und die Beschränkung für diesen nicht außer Verhältnis zum angestrebten Effekt steht. Es sind also drei Komponenten bei der Bewertung der jeweiligen Regelung zu berücksichtigen: das Interesse des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer an der Vereinbarung sowie die Verhältnismäßigkeit des Eingriffes.

Diese Kriterien ergeben sich auch, wenn durch Betriebsvereinbarung eine Beitragspflicht für eine Wohlfahrtseinrichtung statuiert wird; Der Beitrag ist regelmäßig nicht sehr hoch, so daß nur ein geringer Prozentsatz des Arbeitseinkommens dafür aufgewendet werden muß. Häufig wird die Beitragspflicht mit einer gezielten Lohnerhöhung verbunden. Das bewirkt, daß in den bisherigen Besitzstand der Arbeitnehmer nicht eingegriffen wird. Der verhältnismäßig geringen Intensität der Beeinträchtigung steht das starke Interesse der Arbeitnehmer an zusätzlichen Sozialleistungen und des Arbeitgebers, solche

6) BAG BB 1960, 1202 = BAG AP Nr. 4 zu § 399 BGB.

Einrichtungen, durch die eine engere Bindung an den Betrieb erreicht werden kann, nicht alleine zu finanzieren, gegenüber.

Eingriffe in die Individualsphäre der Arbeitnehmer durch das Ordnungsinstrument Betriebsvereinbarung sind also dann zulässig, wenn diese nicht außer Verhältnis zum erzielten Schutz der Interessen eines der beiden oder beider Betriebspartner stehen. Dieser - gewiß nicht sehr konkrete - Wertungsmaßstab ist auf unseren Ausgangsfall zu übertragen:

3. Übertragung der Zulässigkeitskriterien

Die Höhe des Mitgliedsbeitrages folgt aus Nr. 2 der Beitragsordnung, die gemäß § 28 Abs. 4 der CDU-Landes-satzung vom 29. 6. 1968 erlassen worden ist. Bemessungsgrundlage ist das Einkommen. Der Mindestbeitrag beträgt DM 1, -- monatlich bei einem Einkommen bis zu DM 250, --; der höchste Beitrag beläuft sich auf DM 50, -- monatlich bei einem Einkommen über DM 3.000, --. Der Einkommenspegel der im Landesverband Berlin hauptamtlich Beschäftigten dürfte sich zwischen DM 800, -- und DM 1.800, -- bewegen. Die entsprechende Beitragspflicht wird durch Beträge zwischen DM 8, -- und DM 20, -- monatlich markiert.

Das Interesse der Arbeitnehmer am Abschluß der Betriebsvereinbarung ist nicht einheitlich zu bewerten. Während die Parteimitglieder auf eine gleichmäßige Belastung aller Beschäftigten drängen, läuft es den Interessen der Parteilosen zuwider, wenn sie einen - wenn auch geringen - Teil ihres Arbeitseinkommens abführen sollen, ohne da-

für eine - wie auch immer geartete - Gegenleistung zu erhalten.

Die Intention der Parteiorgane ist nicht primär auf die Beitragszahlung als zusätzliche Finanzierungsquelle gerichtet, zumal da sich dadurch das Beitragsaufkommen nur geringfügig erhöhte, vielmehr soll die Betriebsvereinbarung zur Wiederherstellung der Ruhe innerhalb der Belegschaft dienen. Dieses Ziel ließe sich aber auch anders erreichen, ohne daß in die Individualsphäre der Arbeitnehmer eingegriffen werden müßte. Z. B. könnte den Beschäftigten, die Parteimitglieder sind, die Beitragszahlung erlassen werden; für die Zukunft könnte die Einstellung, wie bei der SPD, von der Mitgliedschaft abhängig gemacht werden.

Alle drei Komponenten zusammen ergeben, daß trotz der nur geringen Belastung für den einzelnen die Betriebspartner mit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung ihre Regelungsmacht überschritten haben, weil die konkrete Interessenlage diese nicht erfordert und das angestrebte Ordnungsziel auch anders erreicht werden kann. An diesem Ergebnis, das für normale Wirtschaftsunternehmen unstreitig ist ⁷⁾, ändert sich auch nichts, wenn man die besondere Struktur des Tendenzbetriebes politische Partei berücksichtigt. Zwar wird man davon ausgehen können, daß unter Umständen, wenn die Belange der Partei das zwingend gebieten, Gegenstände durch Betriebsvereinbarungen zu regeln sind, die zur Individualsphäre der Arbeitnehmer gehören. Diese Gegenstände müssen aber durch eine unmittelbare Beziehung zu dem den Parteien von der Verfassung zugeteilten Auftrag geprägt werden.

7) Citron, Die heutige Betriebsvereinbarung und ihr Gegenstand, RdA 1949, 241 (243).

Selbst wenn man Art. 21 GG als Einrichtungsgarantie zugunsten der Parteien interpretiert ⁸⁾ und daraus - ähnlich wie für die Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG ⁹⁾ - eine Bestands-, Zweck- und Mittelgarantie ableitet ¹⁰⁾, führt das in unserem Fall nicht notwendig zu einer Erweiterung der Regelungsmacht. Der Umfang der Garantie wird nämlich durch die Ausrichtung auf das Recht der Parteien, bei der politischen Willensbildung des Volkes mitzuwirken, bestimmt. Die Effizienz des Mitwirkungsrechts wird aber nicht wesentlich beeinträchtigt, wenn einige der Beschäftigten der Partei keine Mitgliedsbeiträge zahlen, was schon alleine daraus folgt, daß die CDU es selbst für nicht erforderlich gehalten hat, die anfallenden Arbeiten nur von Mitgliedern erledigen zu lassen.

4. Ergebnis

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung übersteigt die Regelungsmacht der Betriebspartner. Auch im Tendenzbetrieb darf in die Individualsphäre der Arbeitnehmer nur eingegriffen werden, wenn andernfalls die Parteien die ihnen nach der Verfassung obliegenden Aufgaben nicht wirksam erfüllen könnten. Regelungen, die diese Schranken überschreiten, sind unzulässig.

8) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 5; v. Mangoldt-Klein, Art. 21 Anm. II 4.

9) Säcker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, Düsseldorf, 1969, S. 33 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, München, 1971, S. 53 ff.

10) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 39; Stein, Lehrbuch des Staatsrechts, Tübingen, 1968, S. 144 f.; Hesse, Grundzüge, S. 259; Ausfluß dieser Garantie ist z. B. die in §§ 18 ff. ParteiG geregelte Wahlkampfkostenerstattung; BVerfGE 8, 51 (63); 20, 56 (96 ff.).

§ 14 Einseitige Urlaubssperre während des Wahlkampfes

1. Kompetenzverteilung im Regelfall

Die zuständigen Organe der FDP haben, ohne den Betriebsrat zu hören, angeordnet, daß in den letzten vier Wochen vor der Wahl Urlaub nicht gewährt wird.

Die Berechtigung des Arbeitgebers, den Zeitpunkt des Urlaubs einzelner Arbeitnehmer festzulegen, folgt ursprünglich aus dem Direktionsrecht¹⁾. Eine Bindung ergibt sich aus § 315 BGB²⁾, wonach die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist. Eine Konkretisierung des billigen Ermessens ist in § 7 Abs. 1 BUrlG vorgenommen worden. Auszugehen ist von den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer, deren Berücksichtigung allerdings bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belangen unterbleiben kann.

Findet das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung und soll eine generelle Regelung für alle Beschäftigten erzielt werden, ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen³⁾. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 72 gehört die Aufstellung eines Urlaubsplanes zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung. Inhaltliche Kriterien sind auch hier die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer sowie die dringenden betrieblichen Belange.

Die in unserem Fall angeordnete Urlaubssperre regelt negativ, daß innerhalb eines bestimmten Zeitraums Urlaub nicht genommen werden darf. Trotzdem handelt es sich

1) BAG DB 1960, 848; BAG DB 1962, 35 f.; Stahlhacke, BUrlG, 3. Aufl., Neuwied und Berlin, 1971, § 7 Rdnr. 1.

2) BAG DB 1962, 70 f.

3) Stahlhacke, BUrlG, § 7 Rdnr. 33.

dabei um einen Urlaubsplan im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, weil die Anweisung eine generelle Bestimmung über den Urlaub aller Arbeitnehmer zum Gegenstand hat,

Die Urlaubssperre während der letzten vier Wochen vor der Wahl wird mit den Erfordernissen des Wahlkampfes und der angespannten finanziellen Situation der Partei begründet. Die Motivation beruht also auf dringenden betrieblichen Belangen, die von so großer Bedeutung für den Arbeitgeber sind, daß sie in jedem Fall bei der Aufstellung eines Urlaubsplans Berücksichtigung hätten finden müssen. In der Sache selbst ist die Regelung nicht zu beanstanden.

Bedenken gegen die Zulässigkeit der Anordnung können sich aber aus dem Vorgehen der zuständigen Organe der Partei ergeben. Hätte mit dem Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden müssen, oder ist die Maßnahme so stark von spezifisch die Partei berührenden Interessen geprägt, daß das gewählte Verfahren durch die Eigenart des Betriebes gerechtfertigt wird? Anders formuliert: Wäre bei einer Mitbestimmung des Betriebsrates der Tendenzschutz gefährdet worden, so daß die einschlägige gesetzliche Regelung nicht anzuwenden war?

2. Bedeutung des Wahlkampfes für die Partei

Konstitutives Element des Parteibegriffs ist die Bereitschaft, sich an Wahlen zu beteiligen ⁴⁾. Im Bericht der

4) Henke in BK, Art. 21 Rdnr. 7; Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 13; Leibholz-Rinck, Grundgesetz, 3. Aufl., Köln, 1968, Art. 21 Rdnr. 6 (1).

vom Bundesminister des Innern eingesetzten Parteienrechtskommission ⁵⁾ heißt es in der vorgeschlagenen Legaldefinition für die Parteien, daß das Ziel, auf die politische Willensbildung des Volkes Einfluß zu nehmen, durch die Bereitschaft zur Beteiligung an Wahlen verfolgt wird. Nach § 2 Abs. 2 ParteiG verlieren Vereinigungen sogar ihre Rechtsstellung als Partei, wenn sie sechs Jahre nicht mit eigenen Wahlvorschlägen an Bundestags- oder Landtagswahlen teilgenommen haben.

Das zeigt deutlich, worauf bereits oben hingewiesen wurde, in welchem Ausmaß die Artikulation der Willensbildung des Volkes an die Wahlen zu den Parlamenten gebunden ist ⁶⁾. Auch wenn in § 1 Abs. 2 ParteiG neben der Beteiligung an Wahlen eine Reihe anderer Aufgaben der Parteien genannt wird, so darf die Neigung der Parteien nicht übersehen werden, bereits vom Beginn einer Legislaturperiode an einen permanenten Wahlkampf für die nächste Wahl zu führen ⁷⁾. Dadurch erhalten diese Aufgaben einen konkreten Stellenwert bei den Wahlvorbereitungen, so daß man mit Recht behaupten kann, sämtliche Aktivitäten der Parteien seien auf den angestrebten Wahlerfolg ausgerichtet.

Ein Wahlmißerfolg gefährdet - insbesondere bei kleineren Parteien, die Gefahr laufen, nicht 5 % der abgegebenen Stimmen zu erhalten - den Bestand der Partei. Der Wahlausgang ist für eine kleine Partei wie die FDP eine existentielle Entscheidung ⁸⁾. Im wirtschaftlichen Bereich hat er erhebliche Folgen, weil die Wahlkampfkostener-

5) Rechtliche Ordnung des Parteiwesens, 2. Aufl., Frankfurt, 1958, S. 133 f.

6) Leibholz-Rinck, GG, Art. 21 Rdnr. 6 (1); Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 21 Rdnrn. 13-15.

7) Vgl. Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, S. 102 ff.

8) Vgl. BVerfGE 1, 208 (249 ff.); 13, 243 (246 ff.).

stattung sich nach der gewonnenen Stimmenzahl richtet (§ 18 ParteiG).

3. Folgen der Bedeutung des Wahlkampfes für die Urlaubssperre

Die Eigenart des Betriebes Partei wird also wesentlich durch die Beteiligung an Wahlen geprägt. Wenn das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates dazu führen kann, die Effizienz des Wahlkampfes zu beeinträchtigen, müssen die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen hinter dem verfassungsrechtlichen Auftrag zurückstehen. Das parteienstaatliche System des Grundgesetzes setzt starke Parteien voraus⁹⁾. Parteien können aber nur dann die für das Funktionieren des Verfassungslebens erforderliche politische Potenz gewinnen und behalten, wenn die Mittel, mit deren Hilfe sie ihren Auftrag erfüllen, gewährleistet sind. Die Wählerwerbung ist das bedeutsamste Mittel dazu¹⁰⁾. Deshalb hat in unserem Konfliktfall der Wahlkampf den Vorrang vor den Rechten des Betriebsrates.

Das bedeutet nun aber nicht, daß eine generelle Priorität anzunehmen ist. Es kommt vielmehr auch hier auf die konkrete Situation der jeweiligen Partei an. Denkbar sind Fälle, in denen Parteien, weil sie über hinreichende finanzielle Mittel verfügen, den Wahlkampf effektiv führen können, ohne auf die Mitwirkung sämtlicher Beschäftigten angewiesen zu sein. Bei solcher Konstellation verliert der Urlaubsplan seine Bedeutung für den Wahlkampf; dessen Wirksamkeit wird nicht von der Urlaubsgewährung berührt. Würde trotzdem einseitig eine Urlaubssperre

9) Eine der Auswirkungen dieser Voraussetzung ist die Zulässigkeit von Sperrklauseln in den Wahlgesetzen; BVerfGE 1, 208 (246 ff.); 6, 84 (92).

10) Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 21 Rdnr. 6; Leibholz-Rinck, GG, Art. 21 Rdnr. 7.

verhängt werden, verstieße das gegen § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 72, weil durch den Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht die notwendig mitgeschützten Mittel der Parteibetätigung verletzt würden. Die Mitwirkung des Betriebsrates stellte keinen Eingriff in den Schutzbereich des § 118 BetrVG 72 dar, so daß ein Ausschluß der Mitwirkung nicht in Betracht käme.

4. Ergebnis

Die einseitige Festlegung des Urlaubsplanes darf nicht isoliert, sondern muß in Zusammenhang mit der konkreten Situation der FDP gesehen werden. Immer dann, wenn die Effizienz des Wahlkampfes durch die Mitwirkung des Betriebsrates beeinträchtigt werden würde, verlangt § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72, daß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 72 nicht angewendet wird. Die Eigenart des Tendenzbetriebes Partei steht bei einer solchen Gefährdung sogar der Befragung des Betriebsrates entgegen, also nicht nur der Berechtigung des Betriebsrats, seine Zustimmung zu verweigern. Die Verpflichtung, den Betriebsrat wenigstens vor der Aufstellung des Urlaubsplanes zu hören, wäre nur dann sinnvoll, wenn dieser auch das Recht hätte, die Urlaubssperre abzulehnen. Es müßte dann gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG 72 der Spruch der Einigungsstelle herbeigeführt werden, der noch in den von § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG 72 gezogenen Grenzen durch das Arbeitsgericht überprüft werden könnte. Allein durch dieses Verfahren und durch den damit verbundenen Zeitverlust kann aber bereits eine Gefährdung der Effizienz der Wahlkampfführung eingetreten sein. Darin liegt der Maßstab für die Zulässigkeit und den Umfang des Mitwirkungsausschlusses. Das entscheidende Kriterium ergibt sich also aus der Garantie der Mittel der Parteibetäti-

gung, ohne die das von Art. 21 GG vorausgesetzte Parteiensystem nicht funktionieren kann. Wann und ob die Mitelgarantie verletzt ist, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

§ 15 Verlangen des Betriebsrates, den Agitator zu entlassen

1. Tatbestand der Druckkündigung bei politischer Betätigung

Der Betriebsrat in der Berliner Landesgeschäftsstelle der SPD verlangt die Entlassung eines Beschäftigten, dessen hartnäckige Agitationsversuche die übrigen Arbeitnehmer verärgert haben. Das ist ein Vorgehen des Betriebsrates nach § 104 S. 1 BetrVG 72. Zwei Tatbestandsmerkmale müssen erfüllt sein: Es muß eine ernstliche Störung des Betriebsfriedens vorliegen; diese muß auf ein gesetzwidriges Verhalten des Arbeitnehmers oder auf eine grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG 72 enthaltenen Grundsätze zurückzuführen sein. Zwischen Friedensstörung und Verhalten des Arbeitnehmers muß Kausalität bestehen ¹⁾. Inhaltlich stimmt § 104 S. 1 BetrVG 72 mit § 66 Abs. 4 S. 1 BetrVG 52 überein. Lediglich der Begriff des unsozialen Verhaltens (§ 66 Abs. 4 S. 1 BetrVG 52) ist durch das Merkmal der groben Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG 72 enthaltenen Grundsätze konkretisiert worden ²⁾.

1) Galperin-Siebert, § 66 RdNr. 63 f., 68; Neumann-Duesberg, BetrVG, S. 557 ff.; van Hüllen, Die Druckkündigung des Arbeitsvertrages, Diss. Münster, 1970, S. 67.

2) Vgl. die amtliche Begründung zu § 104 des Regierungsentwurfs für ein neues Betriebsverfassungsgesetz; Adomeit, Einstellungen und Entlassungen nach dem neuen BetrVG, DB 1971, 2360 (2364).

Die Verpflichtung, politische Aktivitäten zu unterlassen, die den Betriebsfrieden stören könnten, trifft nicht nur den Arbeitgeber und den Betriebsrat, sondern sämtliche Belegschaftsmitglieder ³⁾. Offen bleiben kann die Frage nach der Konstruktion dieses Verbots. Entweder entnimmt man es § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG 72, ⁴⁾ indem man den Adressatenkreis dieser Vorschrift erweitert. Wenn man jedoch diese nur als Gebot an Arbeitgeber und Betriebsrat zur politischen Neutralität begreift ⁵⁾, so kann das Verbot aus § 74 Abs. 2 S. 2 BetrVG 72 abgeleitet werden, der in Verbindung mit der dem Arbeitnehmer obliegenden Treuepflicht für diesen die arbeitsvertragliche Pflicht statuiert, die Gefährdung des Betriebsfriedens zu vermeiden ⁶⁾.

Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) wird dadurch nicht verletzt. Nach Art. 5 Abs. 2 GG wird es durch die allgemeinen Gesetze beschränkt, zu denen auch die Grundregeln über die Arbeitsverhältnisse gehören ⁷⁾. Eine dieser Grundregeln ist "das Pflichtengebot, sich so zu verhalten, daß der Betriebsfrieden nicht ernstlich und schwer gefährdet wird, und daß die Zusammenarbeit im Betrieb mit den übrigen Arbeitnehmern, aber auch mit dem Arbeitgeber für diese zumutbar bleibt" ⁸⁾.

Auf unseren Fall übertragen bedeutet das: Der Arbeitnehmer hat durch seine wiederholten hartnäckigen Agi-

3) BAG 1, 185 (190); 2, 266 (271).

4) Vgl. Dietz, BetrVG, § 51 Rdnr. 16 b.

5) Richardi, Gewerkschaften und politische Betätigung im Betrieb, NJW 1962, 1374; Säcker, Rechtsfragen der außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, DB 1967, 2027 ff., 2072 (2075).

6) Säcker, a.a.O., S. 2077.

7) BAG 1, 185 (195); Hohn, Werbung für die Gewerkschaften auf dem Betriebsgelände, BB 1965, 545 (548).

8) BAG 1, 185 (194 f.).

tationsversuche seine Kollegen so stark verärgert, daß diese die weitere Zusammenarbeit mit ihm ablehnen. Das stellt eine ernste Störung des Betriebsfriedens dar, da die Voraussetzungen für eine gedeihliche Entwicklung innerhalb der Geschäftsstelle damit entfallen⁹⁾. Das Verhalten des Arbeitnehmers ist sowohl gesetzwidrig, weil es gegen die oben beschriebenen Grundregeln des Arbeitsrechtes verstößt, als auch unsozial im Sinne des alten § 66 Abs. 4 S. 1 BetrVG 52, wobei das Unsoziale gerade in der Störung des Betriebsfriedens, in der Verletzung des politischen Empfindens aller anderen Beschäftigten, zum Ausdruck kommt¹⁰⁾. Nach vergeblicher Abmahnung des Agitators, sein Verhalten zu ändern, könnte also der Betriebsrat die Entlassung verlangen und notfalls dem Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, die Entlassung durchzuführen (§ 104 S. 2 BetrVG 72).

2. Tendenzfeindlichkeit der Betätigung

Gegen diese Berechtigung spricht nun aber der Umstand, daß das angebliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers gerade auf dem Gebiet der durch § 118 BetrVG 72 geschützten Tendenz liegt. Nicht jede politische Betätigung, durch die der Betriebsfrieden gestört wird, kann die Rechtsfolge aus § 104 S. 1 BetrVG 72 zeitigen. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, daß es zu den Aufgaben der Beschäftigten gehört, politische Tätigkeiten zur Förderung der Partei auszuüben. Entscheidendes Kriterium kann es nicht sein, ob die anderen Arbeitnehmer die jeweilige Aktivität ablehnen und es dadurch zur Störung des Betriebsfriedens kommt, sondern ob die Betätigung unter die verfolgte Tendenz fällt, also tendenzfreundlich oder

9) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 51 Anm. 21.

10) Dietz, BetrVG, § 66 Rdnr. 38 a.

tendenzfeindlich ist ¹¹⁾.

Davon ausgehend läßt sich die Problematik des Falles so präzisieren: Läßt die Eigenart des Tendenzbetriebes politische Partei eine Mitentscheidung der Frage durch den Betriebsrat zu, welches Spektrum politischer Ansichten und Aktivitäten innerhalb der Belegschaft von der Tendenz gedeckt wird und darum zu dulden ist? Nur wenn ein solches Mitentscheidungsrecht bestünde, wäre das Kündigungsverlangen zulässig. Widersprüche aber die Eigenart des Betriebes diesem Recht, wäre § 104 BetrVG 72 insoweit bei Parteien nicht anwendbar.

Die Entscheidung über das Spektrum der zu tolerierenden politischen Betätigungen ist selbst hochpolitisch. Sie hängt unmittelbar mit der Festlegung der politischen Richtlinien zusammen, die die Partei verfolgen will. Die Richtlinienkompetenz steht dem Tendenzherrn, den satzungsmäßigen Organen, zu. Wie oben gezeigt worden ist ¹²⁾, verlangt Art. 21 Abs. 1 S. 3 GG, daß dieser demokratisch legitimiert ist. Der Betriebsrat vertritt nicht die Partei, sondern lediglich die in der Geschäftsstelle Beschäftigten. Einwirkungsmöglichkeiten bei der Bestimmung der Leitlinien stehen ihm nicht kraft seiner betriebsverfassungsrechtlichen Organstellung zu; sie ergeben sich nur - bei Beachtung des durch die Satzung vorgeschriebenen Verfahrens - aus der vereinsrechtlichen Mitgliedschaft in der Partei. Wenn es um die Festlegung politischer Richtlinien geht, haben die Arbeitnehmer der Partei nicht mehr Rechte als alle anderen Parteimitglieder.

11) Neumann-Duesberg, Freie Meinungsäußerung, NJW 1964, 1697 (1701).

12) Vgl. § 6.

Diese Grundsätze würden verletzt, wenn der Belegschaft und dem Betriebsrat die Entscheidung darüber zugestanden würde, welche politischen Ansichten innerhalb der Arbeitnehmerschaft noch zu dulden seien. In der demokratisch strukturierten Institution Partei sind alle politischen Entscheidungen von demokratisch legitimierten Organen zu treffen. Das gilt gleichermaßen für den Verein wie für den Betrieb Partei. Nur so kann gewährleistet werden, daß Art. 21 Abs. 1 S. 3 GG nicht zu einem bloßen Programmsatz denaturiert, sondern auch im Verfassungsleben verwirklicht wird. Die stets drohende Gefahr der Herrschaft des Apparates über den Willen der Mitglieder¹³⁾ kann nicht anders begrenzt werden.

3. Ergebnis

Das Verlangen des Betriebsrates, den Agitator zu entlassen, stellt einen politischen Akt dar. Politische Entscheidungen sind aber von den dazu berufenen Organen zu fällen. Wiederum erhält § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 die entscheidende Wertungsgrundlage von Art. 21 GG her. Das Recht des Betriebsrates aus § 104 S. 1 BetrVG 72 entfällt, wenn das Verlangen mit politischen Aktivitäten des Arbeitnehmers begründet wird.

§ 16 Grenzen und Umfang der Mitbestimmung im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses (zusammenfassender Versuch, allgemeine Regeln zu finden)

Die vier vorangestellten Konfliktsfälle sind gelöst worden. Es wird nicht der Anspruch erhoben, daß die auf-

13) Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, S. 111 ff.

gezeigten Ergebnisse unbedingt richtig oder gar allein denkbar und vertretbar sind. Es ist durchaus vorstellbar, daß der eine oder andere Fall entgegengesetzt der vorge-schlagenen Lösung entschieden wird. Darauf kommt es aber nicht an. Wichtig sind vielmehr nur die Gesichtspunkte, die bei den Falllösungen Berücksichtigung gefunden haben. Die möglichen Konfliktsituationen sind nicht um ihrer selbst willen beschrieben und abgehandelt worden, sondern mit der Zielsetzung, die Ableitung allgemeiner Regeln über den Umfang der Mitwirkungsrechte im Bereich des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 aus dem Entscheidungsprozeß zu versuchen.

Festzustellen ist, daß der bestimmende Wertungsmaßstab, durch den § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 konkretisiert wird, Art. 21 GG zu entnehmen ist. Umfang und Grenzen der Mitbestimmung des Betriebsrates im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses folgen im Tendenzbetrieb politische Partei aus dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Auftrag, bei der politischen Willensbildung des Volkes mitzuwirken.

Die oben aufgezeigte funktionelle Rolle des Mittlers zwischen Gesellschaft und Staat ¹⁾ findet eine inhaltliche Entsprechung in der Ausgestaltung des Parteienrechts durch Art. 21 GG. Zwei Komponenten sind es, die die unabdingbaren Voraussetzungen für die Ausübung der den Parteien zugeordneten Funktionen bilden: eine Privilegierung und eine Reglementierung. Durch Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG in Verbindung mit Abs. 2 S. 2

1) § 11, 2.

der selben Norm werden die Parteien privilegiert ²⁾. Gegenüber anderen Vereinigungen sind sie mit einer erhöhten Bestands- und Schutzgarantie ausgestattet worden ³⁾, die eine Mittelgarantie mitumfassen muß, da anderenfalls der grundgesetzliche Auftrag nicht erfüllt werden kann. Durch Art. 21 Abs. 1 S. 3 und Art. 21 Abs. 2 S. 1 GG, die übrigens nicht Bestandteil des Parteibegriffes sind ⁴⁾, werden die Parteien reglementiert ⁵⁾. Nur eine in ihrem Aufbau demokratische Partei soll in den Genuß des Parteienprivilegs kommen, weil nach der - auf allgemeinem Konsens beruhenden - Wertentscheidung des Verfassungsgesetzgebers das demokratische Prinzip auch innerhalb des Bindegliedes zwischen Gesellschaft und Staat Anwendung finden soll. Das Staatsleitbild wird hier auf eine gesellschaftliche Formation übertragen ⁶⁾. Privilegierung und Reglementierung bedingen einander. Bei Verstößen gegen das "Reglement" droht die Sanktion des Art. 21 Abs. 2 GG.

Art. 21 GG erfaßt primär den Verein Partei. Eine Partei ohne Apparat ist keine Partei. Erst der Parteiapparat ermöglicht Organisation und dauernde Einflußnahme auf die politische Willensbildung des Volkes ⁷⁾. Apparat und Tendenzbetrieb Partei sind identisch. Geschäftsstellen politischer Parteien sind - wie jede Bürokratie ⁸⁾ - hier-

2) Maunz-Dürig-Herzog Art. 21 Rdnr. 39.

3) BVerfGE 2, 1 (13); BVerwGE 1, 184 ff.

4) Henke in BK, Art. 21 Rdnr. 8.

5) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 39 (Fußnote 3); Hesse, Grundzüge, S. 70.

6) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 20 Rdnr. 44; Leibholz, Strukturprobleme der modernen Demokratie, 3. Aufl., Karlsruhe, 1967, S. 132 ff.

7) Michels, Soziologie des Parteiwesens, 2. Aufl., Stuttgart, 1925, S. 24 ff., 164; Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, S. 52.

8) Lohmar, a.a.O., S. 55.

archisch aufgebaut. Beschäftigt sind nicht unabhängige, gleichberechtigte Mitglieder, sondern weisungsgebundene Arbeitnehmer.

Bürokratische Apparate haben die Neigung, sich zu verselbständigen ⁹⁾, ein Eigenleben zu führen. Es besteht die Gefahr, daß sich bei der Anhäufung von Sach- und Personalmitteln in den Geschäftsstellen faktisch Entscheidungskompetenzen von den zuständigen Organen auf diese verlagern. Begünstigt werden solche Erscheinungen durch den regelmäßig bei den hauptamtlichen Funktionsanutzutreffenden Informationsvorsprung gegenüber den einfachen Mitgliedern ¹⁰⁾. Unter extremen Bedingungen kann das zu einer Beherrschung der Partei durch die hierarchisch gegliederte Parteibürokratie führen.

Eine Möglichkeit, sich davor abzusichern, ist gegeben, wenn man die aus Art. 21 GG abgeleiteten Grundsätze nicht nur auf den Verein anwendet, sondern auf den Tendenzbetrieb Partei durchgreifen läßt ¹¹⁾. Das bedeutet konkret: Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates besteht nur solange und soweit, als nicht die Betätigungsmittelgarantie gefährdet wird oder die zu treffende Maßnahme oder Regelung wegen ihres engen Zusammenhanges mit der politischen Willensbildung des Volkes einem demokratisch legitimierten Organ des Vereins Partei vorbehalten bleiben muß ¹²⁾.

Die beiden inhaltlichen Komponenten des Art. 21 GG sind zur Ausfüllung des § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 heran-

9) Vgl. Michels, Soziologie, S. 370 f.; Duverger, Parteien, S. 151 ff., 168; Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, S. 110 ff.

10) Lohmar, a. a. O., S. 111.

11) Vgl. Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnrn. 57, 60.

12) Vgl. Henke in BK, Art. 21 Rdnr. 41; Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 60.

zuziehen. Wenn die Privilegierung der Parteien beeinträchtigt oder wenn die Reglementierung unwirksam würde, wird das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates ausgeschlossen, während das Betriebsverfassungsgesetz in allen übrigen, nicht-wirtschaftlichen Angelegenheiten volle Anwendung findet.

III. ZWEITER TEIL: POLITISCHE PARTEIEN UND ARBEITNEHMER

§ 17 Fragestellungen

Der Begriff Tendenzbetrieb entstammt dem Betriebsverfassungsrecht. Dort hat er eine gesetzliche Regelung gefunden und dort ist auch seine ursprüngliche Problematik angesiedelt, ohne daß dadurch jedoch seine arbeitsrechtliche Bedeutung voll ausgeschöpft wird. Es besteht Einigkeit darüber, daß die reale und rechtliche Erscheinung Tendenzbetrieb Auswirkungen nicht nur im Verhältnis zwischen Unternehmer und Betriebsrat, sondern auch in der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat ¹⁾.

Bisher sind in dieser Arbeit die Parteien nur unter betriebsverfassungsrechtlichem Aspekt behandelt worden. Das Problem war, wann und in welchem Umfang Rechte des Unternehmers, die ihm zustehen, weil sein Unternehmen oder Betrieb einer der in § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 aufgezählten Bestimmungen oder Zwecken dient, durch Mitwirkungsrechte des Betriebsrates eingeschränkt werden können. Nun ist zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaße Rechtspositionen von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Tendenzbetrieb politische Partei Beeinträchtigungen unterliegen. Dieser Frage soll in zwei Bereichen nachgegangen werden:

1. Welche Auswirkungen individual-arbeitsrechtlicher Art ergeben sich aus der Anstellung durch die Parteien?

1) Dietz, BetrVG, § 81 Rdnr. 18 a; Galperin-Siebert, § 81 Rdnr. 19; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 81 Rdnr. 25; Reuss, Die arbeitsrechtliche Sonderstellung von "Tendenzbetrieben", RdA 1956, 210 (211 f.).

2. Unterliegen Arbeitnehmer der Parteien, die Mandate zu den staatlichen Vertretungskörperschaften innehaben, bei der Mandatsausübung Beschränkungen durch ihre Arbeitgeber?

Dabei wird sich zeigen, ob das im ersten Teil der Arbeit für das Gebiet des Betriebsverfassungsrechts gefundene Ergebnis auch in diesen Bereichen Geltung beanspruchen kann. Es soll deduktiv so vorgegangen werden, daß die Lösung der beiden Problemkomplexe durch Ableitung aus dem Obersatz versucht wird. Obersatz ist die These, die Eigenart des Tendenzbetriebes politische Partei werde durch den durch Art. 21 GG gewährleisteten Auftrag geprägt, bei der politischen Willensbildung mitzuwirken. Einander bedingende Konkretisierungen des Auftrages und damit auch der Eigenart des Betriebes sind die Beteiligungsmittelgarantie und das Gebot, Maßnahmen, die in engem Konnex zu der politischen Willensbildung des Volkes stehen, nur durch demokratisch legitimierte Organe des Vereins und nicht des Betriebes Partei treffen zu lassen ²⁾.

§ 18 Individual-arbeitsrechtliche Auswirkungen

1. Umfang und Grenzen der Rechte im Arbeitsverhältnis (Vorbemerkung)

Jeder Arbeitnehmer nimmt durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages und die Eingliederung in einen Betrieb Einschränkungen eigener Rechtspositionen auf sich, und zwar regelmäßig grundrechtlich geschützter Rechtsposi-

2) Vgl. oben § 16.

tionen¹⁾. Die oben beschriebene unmittelbar oder mittelbare Drittwirkung vorausgesetzt²⁾, kollidieren Grundrechte des Arbeitgebers mit solchen der Arbeitnehmer, wobei denen des Arbeitgebers regelmäßig der Vorrang gebührt.

Das mindere Gewicht der arbeitnehmerischen Rechte läßt sich damit begründen, daß nicht der Arbeitgeber sich in den Interessenbereich des Arbeitnehmers eingliedert, sondern umgekehrt der Arbeitnehmer in den vom Arbeitgeber dominierten Herrschaftsverband Betrieb³⁾. Das gilt für das normale Wirtschaftsunternehmen; es muß erst recht für den Tendenzbetrieb gelten, in dem durch § 118 BetrVG 72 die Einschränkung der Ausübung von Herrschaftsgewalt durch Mitwirkungsrechte des Betriebsrates weitgehend zum Wegfall gebracht wird. Die Ableitung des Vorranges der Rechte des Arbeitgebers aus der Tatsache der Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb bedeutet keine Stellungnahme zu der Auseinandersetzung zwischen den Anhängern der Vertragstheorie und der Eingliederungstheorie⁴⁾, sondern trägt nur dem nicht zu bestreitenden sozialen Faktum Rechnung.

Die der faktischen Eingliederung entsprechende rechtliche Konstruktion findet sich in der dem Arbeitnehmer obliegenden Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber⁵⁾. Aus der Treuepflicht folgt, daß der Arbeitnehmer Einschränkungen seiner Grundrechte hinnehmen muß, wenn es die Belange des Betriebes, in den er eingegliedert

1) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., Berlin, Frankfurt a. M., 1963, S. 241 ff.

2) Vgl. oben § 11, 1.

3) Frey, Der Tendenzbetrieb, S. 147.

4) Vgl. dazu Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 113 ff.

5) Galperin-Siebert, § 81 Rdnr. 19; Monjau, Nachwirkungen der Treuepflichten, BB 1962, 1439 (1440).

ist, verlangen. Die Verpflichtung zur Hinnahme läßt sich konstruieren, indem man entweder den Eingriff als durch die Grundrechtsschranken gedeckt ansieht oder annimmt, daß der Arbeitnehmer mit seinem Eintritt in den Betrieb kraft Unterwerfung in begrenztem Umfange auf die Ausübung seiner Grundrechte verzichtet⁶⁾. Die zweite Konstruktionsmöglichkeit ist nicht eigenständig. Der Verzicht kraft Unterwerfung beruht nämlich auf der Treuepflicht. Die Verpflichtung, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und das Betriebsinteresse zu fördern⁷⁾, gebietet dem Arbeitnehmer, unter bestimmten Umständen auf die Ausübung seiner Grundrechte zu verzichten. Die Treuepflicht gehört zu jenen Grundregeln über die Arbeitsverhältnisse, die im Sinne der Grundrechtsschrankenlehre zu den allgemeinen Gesetzen zählen⁸⁾, durch die die Grundrechte beschränkt werden können.

Wenn man die rechtliche Natur des Arbeitsverhältnisses irgendwo zwischen dem Schuldvertrag einerseits und dem personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis andererseits einordnet, dann folgt die Treuepflicht aus der Betonung der Komponente personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis⁹⁾. Die Treuepflicht ist ein instruktives Beispiel dafür, in welchem Ausmaße solche Begriffe, die angeblich am Allgemeinwohl und an der Solidarität von Arbeitnehmern und Arbeitgeber orientiert sind, dazu dienen können, die Rechte der Arbeitnehmer zu beschneiden. Sie erhalten die Funktion eines Mittels, mit dessen Hilfe der Beschäftigte in Abhängigkeit gehalten

6) Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 201 ff.; Frey, Der Tendenzbetrieb, S. 146 f.; zu den Grenzen vgl. BVerfG JZ 1958, 119 (121).

7) Soergel-Wlotzke-Volze, § 611 BGB Rdnr. 73.

8) BAG 1, 185 (195).

9) Hentzsch, Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, Marburg, 1970, S. 80.

ten werden kann; nicht nur seine Arbeit wird zur Ware, sondern darüber hinaus wird er selbst absolut und unmittelbar verdinglicht¹⁰⁾. Umgekehrt läßt die anti-liberalistische und anti-individualistische Intention, die bei der Konstruktion von Begriffen dieser Art zum Ausdruck kommt, darauf schließen, daß gerade in der stärkeren Betonung der schuldvertraglichen Komponente im Arbeitsverhältnis eine Möglichkeit gesehen werden kann, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

Umfang und Grenzen der Rechte der von den Parteien Beschäftigten sollen durch den verfassungsrechtlichen Auftrag, bei der Willensbildung des Volkes mitzuwirken, bestimmt werden. Die Auswirkungen sollen für die folgenden drei Teilkomplexe angedeutet werden:

- a) Verhaltensgebote an den Arbeitnehmer,
- b) Kündigungsrecht,
- c) betroffener Personenkreis.

2. Verhaltensgebote an den Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer der Parteien haben sich so zu verhalten, daß deren Auftrag nicht gefährdet wird. Das beinhaltet zunächst das Gebot, das eigene Verhalten in Übereinstimmung mit den Zielen der Partei zu bringen. Im einzelnen bedeutet das:

a) Meinungsfreiheit

Politische Meinungsäußerungen der Beschäftigten müssen mit der offiziellen Parteilinie konform gehen. Da-

10) Vgl. Simitis, Die faktischen Vertragsverhältnisse, S. 278 f.

mit ist nicht gemeint, daß eine sklavische Bindung an die von den oberen Organen der Landesverbände aufgestellten politischen Grundsätze besteht¹¹⁾. Abweichungen müssen zulässig sein, solange sie sich innerhalb des Meinungsspektrums halten, dessen Grenzen durch die demokratisch legitimierten Organe unter Berücksichtigung der satzungsmäßigen Zielvorstellungen festgelegt werden, wobei die Organe der Partei ihrerseits die durch Art. 5 Abs. 2 GG gezogenen Schranken respektieren müssen.

Die Tätigkeit der Geschäftsstellen ist stark auf Außenwirkung eingestellt. Sie zielt gerade auf die Beeinflussung des Wählers ab. Daraus folgt, daß das Verhalten der Arbeitnehmer in der Öffentlichkeit, zumindest wenn sie ihre Zugehörigkeit zum Tendenzbetrieb Partei erkennen lassen, von ebenso großer - wenn nicht größerer - Wichtigkeit ist wie das innerbetriebliche. Die Freiheit der Meinungsäußerung ist also sowohl im Betrieb als auch in der Öffentlichkeit soweit beschränkt, als es erforderlich ist, um eine Beeinträchtigung der Werbung um die Wähler zu verhindern¹²⁾. Die den Parteien zustehende Betätigungsmittelgarantie umgrenzt das Grundrecht der Beschäftigten aus Art. 5 Abs. 1 GG.

b) Gewissensfreiheit

Die Arbeitnehmer können sich auch nicht darauf berufen, bestimmte Aktivitäten oder das Unterlassen bestimmter Handlungen werde ihnen durch ihr Gewissen geboten.

11) Vgl. Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21 Rdnr. 65.

12) Dietz, BetrVG, § 81 Rdnr. 18 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 81 Rdnr. 25; Neumann-Duesberg, Freie Meinungsäußerung, NJW 1964, 1697 (1699 f.).

Zwar gilt Art. 4 Abs. 1 GG auch im Tendenzbetrieb¹³⁾. Der Bewerber um eine bezahlte Tätigkeit bei einer Partei weiß aber vor Vertragsabschluß, daß seine künftige Aufgabe inhaltlich im wesentlichen in der Propagierung fremdbestimmter ideeller Ziele besteht. Mögliche Gewissenskonflikte sind für ihn voraussehbar. Halten sich diese im Rahmen der Voraussehbarkeit, verstieße es gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, wenn der Beschäftigte unter Hinweis auf die Gewissenskonflikte ein Leistungsverweigerungsrecht für sich in Anspruch nehmen könnte¹⁴⁾, zumal da ihm der Ausweg der Kündigung notfalls offenbleibt. Etwas anderes muß gelten, wenn die Situation, die die Gewissensentscheidung provoziert, bei Abschluß des Arbeitsvertrags außerhalb des Vorhersehbaren lag. Das ist allerdings noch nicht dann der Fall, wenn die Partei in dem satzungsmäßigen Verfahren eine grundlegende Veränderung des politischen Kurses vollzieht¹⁵⁾. Anpassungen der zu verfolgenden Politik an veränderte soziale und politische Gegebenheiten sind bei jeder Partei Voraussetzung dafür, daß eine Einflußnahme auf die Willensbildung des Volkes überhaupt möglich wird. Mit ihnen müssen die Arbeitnehmer rechnen. Nur wenn die Kurskorrektur in einem Verfahren erfolgt, das den Grundsätzen des Art. 21 Abs. 1 S. 3 GG widerspricht, oder wenn die veränderte Politik im Gegensatz zu den von der Partei selbst propagierten Grundprinzipien gerät, wird der Bereich des Vorhersehbaren überschritten.

13) Krüger, Grenzen der Zumutbarkeit aus Gewissensgründen im Arbeitsrecht, RdA 1954, 365 (372).

14) Bosch-Habscheid, Vertragspflicht und Gewissenskonflikt, JZ 1954, 213 (215 f.); dies., Nochmals: Vertragspflicht und Gewissenskonflikt, JZ 1956, 297 (301 f.); Krüger, Grenzen der Zumutbarkeit, RdA 1954, 365 (374); a. A. A. Blomeyer, Gewissensprivilegien im Vertragsrecht? JZ 1954, 309 (311).

15) Vgl. das instruktive Beispiel in Der Spiegel, 1969, Heft 40, S. 65.

Die CDU z. B. "will das öffentliche Leben im Dienst des deutschen Volkes und des deutschen Vaterlandes aus christlicher Verantwortung und nach dem christlichen Sittengesetz auf der Grundlage der persönlichen Freiheit demokratisch gestalten" ¹⁶⁾. Wird von einem Arbeitnehmer dieser Partei verlangt, sich für eine Liberalisierung des Scheidungsrechtes oder des § 218 StGB einzusetzen, so mag ihn das in einen Gewissenskonflikt stürzen, der ihm jedoch kein Leistungsverweigerungsrecht gibt. Denn auch das christliche Sittengesetz, das ohne Zweifel dadurch verletzt werden könnte, ist kein unwandelbares ¹⁷⁾. Die Einstellung selbst der christlichen Kirchen zur Ehe und zur Abtreibung können sich verändern und verändern sich auch, so daß jeder Arbeitnehmer der CDU von vornherein damit rechnen muß, daß solche Aufträge auf ihn zukommen. Kann er sich nicht damit abfinden, bleibt ihm nur die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Anders sähe es aus, wenn demselben Angestellten aufgetragen würde, im Namen seiner Partei den Atheismus zu propagieren. Hier wäre das Grundprinzip der Partei in einer Weise verletzt, mit der er bei Vertragsabschluß nicht hätte rechnen können und müssen. Nur in solchen Fällen kann das Grundrecht als Abwehrrecht gegen Anordnungen des Arbeitgebers dienen ¹⁸⁾.

c) Freie Entfaltung der Persönlichkeit

Die freie Entfaltung der Persönlichkeit wird in jedem Arbeitsverhältnis beschränkt. Die Grundregeln des Ar-

16) §§ 1 Abs. 1 CDU-Bundesstatut; 1 Abs. 1 CDU-Landesatzung.

17) Vgl. Messner, Das Naturrecht, 5. Aufl., Innsbruck - Wien - München, 1966, S. 501 f.; Llompart, Die Geschichtlichkeit in der Begründung des Rechts im Deutschland der Gegenwart, Frankfurt a. M., Berlin, 1968, S. 76.

18) Frey, Der Tendenzbetrieb, S. 160.

beitsrechts gehören zur geltenden Rechtsordnung des Gemeinwesens, die eine der Schranken des Freiheitsrechts bildet. Auf dem Gebiet des innerbetrieblichen Verhaltens hat der Arbeitgeber mit Hilfe seines Direktionsrechts die rechtliche Möglichkeit, bestimmte Handlungen des Arbeitnehmers zu verlangen oder zu versagen. Ausstrahlungen dieses Rechts auf den außerbetrieblichen Bereich werden anerkannt, wenn es zur Wahrung besonderer Betriebsinteressen erforderlich ist¹⁹⁾. Der Inhalt der Betriebsinteressen der Partei ist mit dem Auftrag aus Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG definiert worden. Soweit das außerdienstliche Verhalten der bei den Parteien Beschäftigten einen Zusammenhang mit dem Betriebsinteresse aufweist, besteht also ein erweitertes Direktionsrecht des Arbeitgebers, dessen Umfang nicht vom Inhalt des Arbeitsvertrages abhängig ist, sondern allein durch den verfassungsrechtlichen Auftrag der Parteien begrenzt wird. Wichtiger als das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist jedoch die aus der Treuepflicht folgende Verpflichtung des Arbeitnehmers, von sich aus sein außerbetriebliches Verhalten in Einklang mit dem Betriebsinteresse zu bringen. Bei der Abgrenzung des Umfanges dieser Verpflichtung ist zu berücksichtigen, daß bei den Parteien die Kollisionsgefahr zwischen Betriebsinteresse und außerbetrieblichem Verhalten des Beschäftigten größer ist als bei jedem normalen Wirtschaftsunternehmen²⁰⁾.

Die Neigung innerhalb der Bevölkerung, das Fehlverhalten von Repräsentanten oder Mitarbeitern einer Institution jener selbst zuzurechnen, wächst mit dem Grad der

19) Kreller, Zum Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, AcP 123, 263 (297 f.).

20) Frey, Tendenzbetrieb, S. 157.

ideellen Zielsetzung derselben²¹⁾. Wenn z. B. öffentlich bekannt wird, daß der Prokurist eines Wirtschaftsunternehmens Ehebruch begangen hat, wird sich das kaum auf den Umsatz auswirken; sollte aber der Landesgeschäftsführer einer Partei, die sich dem christlichen Gedanken gut verpflichtet fühlt, die eheliche Treue verletzen, besteht durchaus die Wahrscheinlichkeit, daß einige der potentiellen Wähler dadurch abgeschreckt werden und ihre Stimme einer anderen Partei geben oder gar nicht wählen. Das zeigt, daß die Arbeitnehmer der Parteien Einschränkungen auch im Privatleben hinnehmen müssen, die von anderen Arbeitnehmern nicht verlangt werden können²²⁾.

Ausgerichtet auf die Mitwirkung bei der Willensbildung des Volkes ergeben sich die Schranken für die freie Entfaltung der Persönlichkeit hauptsächlich auf zwei Gebieten. Zum einen ist wegen der weitgehenden Identifikation der Arbeitnehmer mit den Parteien, für die sie arbeiten, jedes ehrenrührige Verhalten untersagt. Die Arbeitnehmer haben zum anderen bei allen außerbetrieblichen Aktivitäten die Auswirkungen für die Partei zu beachten. Zum zweiten Bereich gehört die Verpflichtung, wenn es erforderlich ist, Freizeit für die Partei einzusetzen. Es zählt aber auch das Gebot dazu, die eigene private Betätigung so einzurichten, daß der durch die demokratisch legitimierten Organe bestimmte Rahmen der zu verfolgenden Politik nicht überschritten wird. So ist es z. B. nicht angängig, daß ein Arbeitnehmer der FDP eine konkurrierende Partei oder eine Vereinigung, die die politischen Ziele der FDP bekämpft, durch Spenden unterstützt.

21) Vgl. Krüger, Grenzen der Zumutbarkeit, RdA 1954, 365 (374).

22) Galperin, Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, DB 1952, 186 (187).

d) Vereinigungsfreiheit

aa) Positive Vereinigungsfreiheit

In engem Zusammenhang damit steht die Frage, ob das Recht des Arbeitnehmers, irgendwelchen Parteien oder Vereinigungen beizutreten, durch seine Zugehörigkeit zu einem Tendenzbetrieb begrenzt wird. Da auch die Parteien Vereinigungen im Sinne von Art. 9 Abs. 1 GG sind²³⁾, die allerdings besonderen Regelungen unterworfen sind, sind die Grenzen der (positiven) Vereinigungsfreiheit abzustecken.

Für die Arbeitnehmer, die zugleich Mitglieder der Partei sind, bei der sie beschäftigt sind, ist die Frage problemlos. Aufgrund ihrer mitgliedschaftlichen Pflichten ist es ihnen untersagt, gleichzeitig einer anderen Partei anzugehören oder eine solche zu unterstützen²⁴⁾. Geschieht es trotzdem, liegt darin ein Parteiausschlußgrund. Für solche Vereinigungen, die, ohne Partei zu sein, mit der Arbeitgeberpartei wenigstens auf Teilgebieten konkurrieren (z. B. Wählervereinigung) oder diese sogar bekämpfen, muß das gleiche gelten²⁵⁾. Es kann nämlich nicht darauf ankommen, ob die Konkurrenz-Vereinigung rechtlich auch als Partei einzuordnen ist oder ob sie das gleiche Ziel verfolgt, Wählerstimmen zu gewinnen. Entscheidend ist vielmehr die gegensätzliche Position im politischen Wettbewerb. Für das angestellte Mitglied der CDU ist es also ebensowenig zulässig, zugleich der SPD anzugehören, wie eine Vereinigung zu unterstützen, die unter dem Leitstern des

23) V. Mangoldt-Klein, Art. 21 Anm. II 6 d.

24) §§ 6 Abs. 1 SPD-Statut; 2 Abs. 2; 7 Abs. 1 u. 2 CDU-Landessatzung; 3 Abs. 3; 6 Abs. 2 FDP-Landessatzung.

25) Vgl. § 6 Abs. 2 SPD-Statut.

Anarchismus die Politik der CDU mit Gewalt bekämpft, ohne jemals die Absicht zu haben, sich an Wahlen zu beteiligen.

Soweit die Arbeitnehmer der Parteien nicht auch Parteimitglieder sind, ist für sie die Vereinigungsfreiheit in gleichem Umfang eingeschränkt. Um dieses Ziel zu erreichen, haben die Parteien unterschiedliche Wege eingeschlagen:

Die SPD macht die Anstellung von der Mitgliedschaft in der Partei und in einer der Gewerkschaften des DGB oder in der DAG abhängig ²⁶⁾, worin ein Verstoß gegen die negative Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten liegen könnte ²⁷⁾. Mit dem Erlöschen der vereinsrechtlichen Zugehörigkeit endet das Arbeitsverhältnis ²⁸⁾. Dadurch werden alle Arbeitnehmer zugleich von den mitgliedschaftlichen Beschränkungen betroffen.

Bei der FDP werden die Mitarbeiter in der Geschäftsstelle auf Beschluß des Landesvorstandes eingestellt und entlassen; sie dürfen keiner mit der FDP im Wettbewerb stehenden Partei oder Wählergruppe angehören ²⁹⁾. Der Anwendungsbereich dieser Satzungsbestimmung ist naturgemäß auf die Parteimitglieder beschränkt, da sie nicht zum Gegenstand der Arbeitsverträge gemacht worden ist. Die Vorschrift ist damit primär eine Gebotsnorm an den Landesvorstand, aus deren Nichtbeachtung keine Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis abzuleiten sind. Auch der Fall, daß ein Arbeitnehmer erst nach seiner Anstellung einer konkurrierenden Partei beitrifft, wird von ihr

26) § 1 TV v. 31. 3. 1966.

27) Vgl. dazu unten § 18, 2 d, bb.

28) § 8 Abs. 3 TV.

29) § 23 Abs. 1 FDP-Landessatzung.

nicht erfaßt. Diese Lücke läßt sich aber schließen, indem man auf die den Beschäftigten der Partei obliegende gesteigerte Treuepflicht abstellt³⁰⁾. Ohne daß vereinsrechtliche Pflichten formell Bestandteil der Arbeitsverträge der Nichtparteimitglieder werden müßten, läßt sich aus der Treuepflicht die Unvereinbarkeit der gleichzeitigen Zugehörigkeit zum Tendenzbetrieb und zu konkurrierenden oder diesen bekämpfenden Vereinigungen ableiten. Nur bei Befolgung eines solchen Grundsatzes ist gewährleistet, daß die Parteien nicht befürchten müssen, durch ihre eigenen Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung ihrer Funktion im Willensbildungsprozeß behindert zu werden. Es bestätigt sich die vorangestellte allgemeinere Behauptung, die Rechte der Arbeitnehmer fänden ihre immanenten Schranken, sobald bei Ausübung der Rechte die Betätigungsmittelgarantie für die Parteien beeinträchtigt würden.

Auch bei der CDU wird die Vereinigungsfreiheit, ohne daß eine entsprechende ausdrückliche Regelung in die Arbeitsverträge aufgenommen wäre, durch die Treuepflicht begrenzt. Deren Existenz wird in der Satzung expressis verbis ausgesprochen. Aus § 7 Abs. 2 Nr. 6 CDU-Landesatzung ist zu entnehmen, daß die "Angestellten der Partei besondere Treuepflichten" treffen. Obwohl die Vorschrift für die angestellten Nichtparteimitglieder ohne Bindungswirkung ist, weil diese nicht satzungsunterworfen sind, kommt ihr doch eine gewisse deklaratorische Bedeutung zu, indem sie die ohnehin vorhandene Schranke der arbeitnehmerischen Rechte offenkundig macht.

30) Vgl. oben § 18, 1.

bb) Negative Vereinigungsfreiheit

Neben die Beschränkung der positiven Vereinigungsfreiheit, das Verbot, bestimmten anderen Vereinigungen anzugehören, tritt - wenigstens in Teilbereichen - ein Eingriff in die negative Vereinigungsfreiheit, nämlich das Gebot, der arbeitgebenden Partei als Mitglied anzugehören.

Bei der SPD ist das für alle Beschäftigten im Tarifvertrag vom 31. 3. 1966 vorgeschrieben ³¹⁾. Da nicht nur die Mitgliedschaft in der Partei, sondern auch noch die Zugehörigkeit zu einer der Gewerkschaften des DGB oder der DAG als Einstellungsvoraussetzung normiert ist, womit jede Außenseiterproblematik von vornherein ausgeschlossen wird, handelt es sich insoweit um eine echte beschränkte Organisationsklausel ³²⁾. Die FDP verlangt nur vom Landesgeschäftsführer die Mitgliedschaft in der Partei ³³⁾. Die CDU kennt eine entsprechende Regelung nicht. Allerdings wird bei ihr der Landesgeschäftsführer vom Landesvorstand gewählt und im Einvernehmen mit dem Generalsekretär der Bundespartei ernannt ³⁴⁾, wodurch die theoretische Möglichkeit, daß er nicht der Partei angehört, praktisch weitgehend beseitigt wird.

Alle drei Parteien zusammenfassend kann man sagen, daß für einen Teil ihrer Beschäftigten die Zugehörigkeit zum Verein politische Partei notwendige Voraussetzung für eine Einstellung im Tendenzbetrieb Partei ist. In

31) §§ 1; 8 Abs. 3.

32) Hueck-Nipperdey, Bd. II, 1, 7. Aufl., S. 162 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, S. 279.

33) § 23 Abs. 1 FDP-Landessatzung.

34) §§ 26 Abs. 2 Nr. 7 CDU-Landessatzung, 16 CDU-Bundesstatut.

Anlehnung an die arbeitsrechtliche Terminologie könnte man von einem partiellen "closed-shop"-System sprechen, mit dem Unterschied, daß - mit Ausnahme der SPD, die beides verlangt - nicht die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, sondern in der Partei das entscheidende Kriterium ist. Solche Systeme werden im allgemeinen für unzulässig gehalten. In ihnen liegt neben dem Verstoß gegen die negative Vereinigungsfreiheit zugleich eine Verletzung des Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG³⁵⁾. Ansatzpunkt für die Kritik an "closed-shop"-Klauseln in Tarifverträgen ist die Überlegung, daß die rechtliche Sicherung der organisierten Verbandsexistenz nicht dazu führen darf, die Ausübung von Zwang auf - infolge der am Markt herrschenden Verhältnisse - Organisationsunwillige zu legitimieren³⁶⁾.

Genau in diesem Punkt unterscheiden sich aber die von den Gewerkschaften mit solchen Klauseln angestrebten Ziele von denen der Parteien. Für die Gewerkschaften mag es zutreffen, daß sie darauf abzielen, den Organisationsgrad zu steigern, weil nur mitgliederstarke Gewerkschaften über die notwendige Marktmacht verfügen. Auch den Parteien ist ihr Mitgliederstand sicherlich nicht gleichgültig. Bei der geringen Zahl ihrer Arbeitnehmer stellte es jedoch einen Versuch mit untauglichen Mitteln dar, wenn durch Organisationsklauseln eine effektive Steigerung der Mitgliederzahl erreicht werden sollte. Die Zielvorstellung der Parteien ist eine ganz andere. Vorschriften, aufgrund deren die Anstellung von der Parteizugehörigkeit abhängig gemacht wird, sollen garantieren, daß die Verantwortung für die - für die Parteien le-

35) Hueck-Nipperdey, Bd. II, 1, 7. Aufl., S. 163.

36) Biedenkopf, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbe-
fugnis der Tarifvertragsparteien, Gutachten für den
46. DJT, Bd. 1, Teil 1, S. 97 (127 f.).

benswichtige - Tätigkeit der Geschäftsstellen von "Gesinnungsgenossen" getragen wird. Unter Berücksichtigung dieses Zieles erscheint der Eingriff in das Grundrecht der Arbeitnehmer legitim. Letztlich bildet auch hier die Betätigungsmittelgarantie die immanente Schranke der negativen Vereinigungsfreiheit. Nur dann, wenn die Parteien das Recht haben, ihre Arbeitnehmer nach der Parteizugehörigkeit auszuwählen, besteht die Gewähr, daß ihre Arbeit nicht vom eigenen Apparat desavouiert wird.

Die gleiche Überlegung gilt für die von der SPD geforderte Gewerkschaftszugehörigkeit. Nach ihrer historischen Entwicklung ist die SPD eine Partei der Arbeitnehmer. Ihrem politischen Credo entspricht es, daß die Interessen der Lohnabhängigen am effektivsten durch starke Gewerkschaften gewahrt werden. Im Godesberger Programm, dem Grundsatzprogramm der SPD vom November 1959, ist ein eigener Abschnitt der Rolle der Gewerkschaften in der Wirtschaft gewidmet. Dort heißt es u. a.: "Die Gewerkschaften kämpfen um einen gerechten Anteil der Arbeitnehmer an Ertrag der gesellschaftlichen Arbeit und um das Recht auf Mitbestimmung im wirtschaftlichen und sozialen Leben. Sie kämpfen um größere Freiheit und handeln als Vertreter aller arbeitenden Menschen. Sie sind damit wesentliche Träger des ständigen Demokratisierungsprozesses". Wenn die SPD von ihren Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verlangt, so soll damit in erster Linie die Übereinstimmung zwischen Partei und Beschäftigten über die Bedeutung der Gewerkschaften gewährleistet und dokumentiert werden. Unter dem Aspekt der "Gesinnungsgenossenschaft" muß die Zwangsmitgliedschaft in der Gewerkschaft aus den oben angeführten Gründen zulässig sein.

e) Doppelte Wesensgehaltsschranke

Die Grundrechte der Arbeitnehmer der Parteien unterliegen also Beschränkungen, Eingriffe sind nur zulässig, wenn es einerseits das Wesen des Tendenzbetriebes politische Partei verlangt und wenn andererseits nicht der durch Art. 19 Abs. 2 GG garantierte Wesensgehalt der Grundrechte verletzt wird³⁷⁾. Diese Begrenzung des Umfangs der Einschränkungsmöglichkeiten - und damit auch der Arbeitnehmerrechte - kann als "doppelte Wesensgehaltsschranke" bezeichnet werden.

Das Wesen des Tendenzbetriebes wird - wie oben geprüft wurde - durch die Übertragung der aus Art. 21 GG für den Verein politische Partei abzuleitenden Grundsätze auf den Betrieb geprägt. Grundrechtsbeeinträchtigungen müssen von dem Beschäftigten nur hingenommen werden, solange die Wechselbeziehung zwischen Privilegierung (Bertägigungsmittelgarantie) und Reglementierung (Festlegung der politischen Leitlinien durch demokratisch legitimierte Organe) intakt ist³⁸⁾. Wird die von einer Partei verfolgte Politik nicht mehr in dem vorgeschriebenen satzungsmäßigen Verfahren inhaltlich bestimmt, sondern beispielsweise von einem unkontrollierten Gremium, so entfällt die Verpflichtung der Arbeitnehmer, sich gegen Eingriffe in ihre Grundrechte nicht zu wehren. Das gleiche gilt, wenn die einschränkende Maßnahme keinen Konnex zum Verfassungsauftrag der Parteien aufweist. Gerade diese Limitierung für Grundrechtsbeeinträchtigungen kann eigentlich nicht überraschen, weil sie sich bei ver-

37) Vgl. Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 206 ff.

38) S. oben § 16.

gleichbarer Interessenlage in unserer Rechtsordnung auch sonst finden läßt. Wiederholt ist auf die Parallele zwischen Tendenzbetrieb und besonderem Gewaltverhältnis hingewiesen worden ³⁹⁾, in dem Grundrechtsbeschränkungen ebenfalls zulässig sind. So wie im besonderen Gewaltverhältnis der Eingriff durch den Anstaltszweck gedeckt sein muß ⁴⁰⁾, muß er bei den Parteien erforderlich sein, um bei der Willensbildung des Volkes effektiv mitwirken zu können ⁴¹⁾.

Eine weitere Schranke ergibt sich daraus, daß der Wesensgehalt der Grundrechte nicht angetastet werden darf. Es ist hier nicht der Ort, die Problematik des Art. 19 Abs. 2 GG darzustellen, weil diese nicht nur die Grundrechtsbeschränkung im Tendenzbetrieb betrifft, sondern für jeden Eingriff in Grundrechte gleichermaßen gilt. Soviel aber kann gesagt werden, daß den Arbeitnehmern der Parteien trotz der ihnen obliegenden Treuepflicht und obwohl sie kraft Unterwerfung auf die Ausübung ihrer Grundrechte in Teilbereichen verzichtet haben, ein Kernbereich der Grundrechte verbleiben muß ⁴²⁾. Ob und wann dieser verletzt ist, läßt sich abstrakt nicht feststellen, sondern muß im konkreten Einzelfall entschieden werden ⁴³⁾.

3. Kündigungsrecht

Gelegenheit dazu bietet sich u. a. bei Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht zwischen Arbeitnehmern und Partei über die Wirksamkeit von Kündigungen wegen Tendenzverletzungen. Dann, wenn die Kündigung damit begründet

39) Frey, Tendenzbetrieb, S. 151; Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 200.

40) Vgl. BVerwGE 14, 21 (25); Däubler, Der Streik im öffentlichen Dienst, Tübingen, 1970, S. 99.

41) Vgl. Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 207.

42) Däubler, Streik, S. 99.

43) V. Mangoldt-Klein, Art. 19 Anm. IV, V.

wird, der Beschäftigte habe gegen die Tendenz der Partei verstoßen, stellt sich die Frage, inwieweit er sich zur Rechtfertigung mit Erfolg darauf berufen kann, er habe in Ausübung seiner Grundrechte gehandelt.

Diesen Problemen soll jedoch nicht weiter nachgegangen werden. Vielmehr soll versucht werden zu klären, ob und wann Verstöße seitens des Arbeitnehmers gegen die Tendenz einen Grund zu einer außerordentlichen oder wenigstens zu einer ordentlichen Kündigung geben. Weiter soll geprüft werden, ob in solchen Fällen § 1 KSchG Anwendung findet und welche Auswirkungen sich aus der Nichtanhörung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 1 BetrVG 72) auf den Kündigungsschutzprozeß ergeben.

a) Kündigungsgrund

Nach § 626 BGB kann ein Arbeitsvertrag durch eine außerordentliche Kündigung aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann⁴⁴⁾. Dabei soll die Zumutbarkeit unter Berücksichtigung des Sinnes und Wesens des Arbeitsverhältnisses mit seinen personenrechtlichen Ausstrahlungen, der Art des Arbeitsverhältnisses und der beiderseitigen Treuepflicht festzustellen sein⁴⁵⁾.

Aus dieser Definition folgt bereits der Maßstab, an dem Verstöße des Arbeitnehmers gegen die geschützte Ten-

44) BAG AP Nr. 3-6 zu § 626 BGB.

45) Vgl. statt aller Staudinger-Mohnen-Neumann, § 626 BGB Rdnr. 18.

denz zu messen sind. Die spezifische Art des Arbeitsverhältnisses und die den Arbeitnehmern der Partei obliegenden besondere Treuepflicht, die beide unter dem hier relevanten Teilaspekt des Tendenzschutzes inhaltlich durch Art. 21 GG geprägt werden, sind gegen die aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten personenrechtlichen Bindungen abzuwägen. Dabei handelt es sich keineswegs um konträre Momente. Denn auch die Treuepflicht zählt ja zu der personenrechtlichen Komponente des Arbeitsverhältnisses.

Die oben aufgezeigten Verhaltensgebote und -verbote ⁴⁶⁾ müssen demnach zur Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffes "wichtiger Grund" herangezogen werden. Denn sie sind nicht nur Ausfluß der besonderen gesteigerten Treuepflicht, sondern, da die Art und der Umfang der Treuepflicht von der Eigenart des Tendenzbetriebes politische Partei abhängt, zugleich grundsätzliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses, die dessen Wesen charakterisieren. Das bedeutet, daß prinzipiell alle erheblichen Verstöße gegen diese Verhaltensgebote eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Als Regulativ dient die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Sie gebietet nicht nur, präventiv auf drohende Tendenzverletzungen hinzuweisen, insbesondere, wenn diese auf Unkenntnis des Arbeitnehmers über den Grad der Einschränkung seiner Rechte im Tendenzbetrieb beruhen, sondern verpflichtet den Arbeitgeber auch, weniger schwerwiegende Verstöße allenfalls mit einer ordentlichen Kündigung zu ahnden oder solche gelegentlich sogar hinzunehmen. Das Entscheidungskriterium dafür kann nicht allein aus der isolierten Betrachtung der Schwere der Tendenzverletzung gewonnen werden; vielmehr sind in erster Linie die Auswirkun-

46) § 18, 2 a-d.

gen auf den Auftrag der Parteien zu berücksichtigen⁴⁷⁾. Verstöße gegen die Tendenz, die insofern wirkungslos sind, als sie die Mitwirkung bei der Willensbildung des Volkes nicht gefährden, berechtigen nicht zur außerordentlichen Kündigung⁴⁸⁾. Die Parteien werden nicht um ihrer selbst willen geschützt; die Rechte der Arbeitnehmer werden nur soweit eingeschränkt, wie es im Hinblick auf Art. 21 GG erforderlich ist. Dieses Ergebnis gilt auch dann, wenn arbeitsvertraglich geregelt wäre, was aber tatsächlich nicht geschehen ist, daß jeder Tendenzverstoß ohne Berücksichtigung seiner Auswirkungen auf den verfassungsrechtlichen Auftrag der Parteien als Grund für eine außerordentliche Kündigung zu werten sei. Die Vereinbarung von Kündigungsgründen ist zwar grundsätzlich zulässig⁴⁹⁾, jedoch sind entsprechende Bestimmungen in Arbeitsverträgen darauf voll überprüfbar, ob der vereinbarte Grund einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellt⁵⁰⁾. Einen Anhalt dafür gibt der Umstand, daß die Vereinbarung in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurde⁵¹⁾. Daneben ist als weiterer Maßstab zur Prüfung § 242 BGB heranzuziehen⁵²⁾. Die Qualifizierung als wichtiger Grund muß mit dem Grundsatz von Treu und Glauben in Einklang stehen, der im Arbeitsrecht u. a. durch die Verpflichtung zur Treue und zur Fürsorge konkretisiert wird. Die sich daraus ergebenden Folgen im Hinblick auf das Recht zur außerordentlichen Kündigung sind oben aufgezeigt worden.

47) Vgl. Neumann-Duesberg, Freie Meinungsäußerung, NJW 1964, 1687 (1701).

48) Zur Frage der Rechtmäßigkeit einer ordentlichen Kündigung in solchen Fällen siehe unten § 18, 3 b.

49) Hueck-Nipperdey, Bd. I, S. 596 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 721 f.

50) LAG Düsseldorf, BB 1959, 563.

51) BAG AP Nr. 8 zu § 626 BGB.

52) A. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl., München, 1968, Einleitung III 6 b, § 11 Rdnr. 3.

Umgekehrt ist das Recht des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde bestimmter Maßnahmen wegen, die mit der verfolgten Tendenz zusammenhängen, zu kündigen, stark begrenzt. Unmittelbare Einflußrechte auf die zu verfolgende Tendenz bestehen für ihn in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer nicht. Die politischen Leitlinien und die Richtlinien für die Arbeit der Geschäftsstellen werden vom Tendenzherrn - wie oben gezeigt worden ist, von den demokratisch legitimierten Organen der Partei ⁵³⁾ - festgelegt. Wenn der einzelne Beschäftigte mit diesen nicht einverstanden ist, gibt ihm das nicht das Recht zur außerordentlichen Kündigung, ihm bleibt in solchen Fällen, sofern ein Aufhebungsvertrag nicht geschlossen wird, nur die Möglichkeit, unter Einhaltung der Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Eine Ausnahme ist jedoch in Situationen gegeben, in denen gleichsam die Geschäftsgrundlage entfällt, weil die Partei selbst ihre elementaren Grundprinzipien negiert ⁵⁴⁾.

b) Kündigungsschutz

Um Mißverständnisse zu vermeiden, wird darauf hingewiesen, daß hier natürlich nur die tendenzbedingten Kündigungen behandelt worden sind. Bei Kündigungen, die nicht mit der Tendenz zusammenhängen, gelten für die Arbeitnehmer der Parteien sowohl hinsichtlich der Kündigungsgründe als auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes die üblichen Regeln. Welche Bedeutung hat aber § 1 KSchG für ordentliche Kündigungen von Arbeitnehmern seitens der Parteien? Aus den oben angeführten Zahlen über die Belegschaftsstärke der Berliner Lan-

53) § 6.

54) Vgl. oben § 18, 2 b.

desverbände ⁵⁵⁾ ergibt sich, daß auf alle drei Parteien das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (§§ 1 Abs. 1; 23 Abs. 1 KSchG).

Wenn eine Kündigung auf Tendenzverstöße des Beschäftigten gestützt wird, so ist sie regelmäßig nicht nur durch Gründe, die in seiner Person oder in seinem Verhalten liegen, sondern gleichzeitig auch durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Eine Trennung zwischen diesen alternativen Tatbestandsmerkmalen des § 1 Abs. 2 KSchG, bei deren Vorliegen eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist ⁵⁶⁾, läßt sich bei ihrer Anwendung auf Arbeitnehmer der Parteien nicht vornehmen. Es ist nämlich typisch für diese Arbeitsverhältnisse, daß die persönlichen Momente mit den betrieblichen eng verknüpft sind. Bestimmte Verhaltensweisen sind den Arbeitnehmern nur vorgeschrieben, weil es die betrieblichen Erfordernisse notwendig machen. Tendenzkonformes Handeln wird wegen der Eigenart des Betriebes verlangt. Das persönliche Verhalten kann im Hinblick darauf zum vorwerfbaren Fehlverhalten werden. Umgekehrt können die Interessen des Betriebes eine Kündigung wegen Tendenzgefährdung nur erfordern, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen, da nur durch ihn die Tendenz verletzt werden kann, nicht aber aus objektiven, allein aus der Sphäre des Betriebes folgenden Umständen.

Wenn jede betriebsbedingte Kündigung - soweit sie tendenzbezogen ist - zugleich aus dem Verhalten des Arbeitnehmers begründet sein muß, dann entfällt bei Verstößen gegen die Tendenz die Grundlage dafür, die soziale

⁵⁵⁾ § 7.

⁵⁶⁾ A. Hueck, KSchG, § 1 Rdnrn. 33 ff.; Trappe, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 2. Aufl., Herne / Berlin, 1969, S. 144.

Rechtfertigung der Kündigung im Rahmen des § 1 Abs. 3 KSchG zu prüfen⁵⁷⁾. Der Kündigungsschutz beschränkt sich mithin auf die Feststellung, ob tendenzwidriges Verhalten vorliegt und ob dieses so schwerwiegend ist, daß die Sanktion der Kündigung angemessen erscheint.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Arbeitsgerichte berechtigt sind, beide Voraussetzungen in vollem Umfange zu überprüfen oder ob durch die Eigenart des Tendenzbetriebes dem richterlichen Prüfungsrecht Grenzen gesetzt werden. Der Fall ist denkbar, daß ein Arbeitnehmer unstreitig gegen die von seiner Partei verfolgten politischen Leitlinien verstoßen hat, das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wird, das angerufene Arbeitsgericht sich aber auf den Standpunkt stellt, der Verstoß sei unerheblich, und deshalb der Kündigungsschutzklage stattgibt.

Unstreitig dürfte die Berechtigung und die Verpflichtung des Arbeitsgerichtes sein, den Sachverhalt auf eine Tendenzverletzung zu untersuchen. Nur wenn diese gegeben ist, kommt überhaupt eine tendenzbedingte Kündigung in Betracht. Wird sie festgestellt, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt, da dann ein personen- und zugleich betriebsbedingter Grund vorliegt. Nun rechtfertigt jedoch nicht jeder Grund, der § 1 Abs. 2 KSchG ausschließt, die Kündigung⁵⁸⁾. Vielmehr muß hinzukommen, daß das Verhältnis zwischen Grund und Kündigung angemessen ist, die Tendenzverletzung darf nicht ganz untergeordnet sein, der Kündigungsgrund muß triftig sein. Ein verständig urteilender Arbeitgeber muß nach Abwägung aller Umstände, insbesondere der Interessen der Vertragsparteien

57) Vgl. Monjau, Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung, BB 1967, 1381 ff.

58) A. Hueck, KSchG, § 1 Rdnr. 33.

und des Betriebes, zu dem Ergebnis kommen, daß die Kündigung gerechtfertigt ist ⁵⁹⁾. Diese zusätzliche, dem Begriff des Sozialen immanente Voraussetzung, ist vom Gericht ebenfalls voll überprüfbar, da sonst die Effektivität des Kündigungsschutzes weitgehend beeinträchtigt wäre. Das gilt nicht nur für ein normales Produktionsunternehmen, sondern auch für den Tendenzbetrieb ⁶⁰⁾.

Zwar ließe sich argumentieren, den Parteien müsse vorbehalten bleiben, selbst zu bestimmen, welches tendenzwidrige Verhalten sie hinzunehmen noch gewillt seien, weil ihnen anderenfalls Arbeitnehmer aufgezwungen werden könnten, die sie bei der Erfüllung ihres Verfassungsauftrages behindern könnten. Daraus könnte dann weiter abgeleitet werden, daß die Gerichte die Entscheidung der Partei etwa nur auf Ermessensfehler in Analogie zu § 114 VwGO überprüfen dürfen.

Solcher Konstruktionen, durch die das System des Kündigungsschutzrechtes zerschlagen würde ⁶¹⁾, indem durch eine Norm des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72) das Kündigungsschutzgesetz teilweise außer kraft gesetzt würde, bedarf es aber nicht, weil der Eigenart des Tendenzbetriebes Partei auf andere Weise systemkonform Rechnung getragen wird. Bei der Feststellung, ob der Kündigungsgrund triftig ist, ist nämlich auch diese zu berücksichtigen. Die den Parteien obliegende Aufgabe geht also in die Interpretation des unbestimmten Rechtsbegriffes "sozialwidrige Kündigung" ein. Praktisch wirkt sich das so aus, daß Handlungen, die sonst eine Kün-

59) BAG 1, 99 (101: 1, 117 (119 f.)).

60) BAG 2, 279 ff.

61) Das System des Kündigungsschutzrechtes wird durch die Zulässigkeit der Vereinbarung von Kündigungsgründen nicht betroffen. Soweit die Gründe betriebsbedingt sind, findet § 1 Abs. 2 u. 3 KSchG Anwendung; Gründe in der Person des Arbeitnehmers sind an § 242 BGB zu messen.

digung nicht rechtfertigten, im Tendenzbetrieb zur Begründung derselben ausreichen können⁶²⁾.

c) Anhörung des Betriebsrates

Eine Form des vorbeugenden Kündigungsschutzes⁶³⁾ ist das Gebot an den Arbeitgeber, den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören.

Geschah das unter der Geltung des BetrVG 52 bei einer ordentlichen Kündigung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft nicht, so hatte der Arbeitgeber das Recht verwirklicht, sich darauf zu berufen, daß die Kündigung nach § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sei; die Kündigung war vielmehr sozial ungerechtfertigt nach Maßgabe der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, ohne aber nichtig zu sein⁶⁴⁾. Auch eine außerordentliche Kündigung wurde bei einem Verstoß gegen § 66 Abs. 1 BetrVG 52 nicht unwirksam; allerdings konnte darin eine Verkennung des Begriffes "wichtiger Grund" liegen⁶⁵⁾.

Der Umfang der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen ist durch die §§ 102, 103 BetrVG 72 erweitert worden⁶⁶⁾. Unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers ist nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG 72 jede Kündigung rechtsunwirksam, vor deren Ausspruch der Betriebsrat nicht gehört worden ist. Äußert sich der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers nicht innerhalb der durch § 102 Abs. 2 BetrVG 72 gesetzten Fristen und in der dort vorgeschriebenen Form, so wird seine Zu-

62) BAG 2, 279 (281).

63) Galperin-Siebert, § 66 Rdnr. 4.

64) BAG AP Nr. 1, 4, 6, 9, 10, 17 zu § 66 BetrVG.

65) BAG AP Nr. 10; 16 zu § 66 BetrVG; Nr. 4 zu § 626 BGB.

66) Hromadka, Betriebsverfassungsgesetz 72, NJW 1972, 183 (185 f.); Gumpert, Kündigung und Mitbestimmung, BB 1972, 47.

stimmung fingiert, widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung aus einem der in § 102 Abs. 3 BetrVG 72 aufgezählten Gründe, die inhaltlich mit den Tatbestandsmerkmalen des § 1 Abs. 3, Abs. 2 S. 2 Nr. 1-4 KSchG übereinstimmen, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, sofern das Arbeitsgericht das Vorliegen eines dieser Gründe feststellt. Bei der betriebsbedingten Kündigung, gegen die nach § 1 Abs. 3 KSchG die fehlende oder nicht ausreichende Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten eingewendet wird, ist der Widerspruch des Betriebsrates nicht Tatbestandsvoraussetzung für den Erfolg der Kündigungsschutzklage⁶⁷⁾. Liegt § 102 Abs. 3 Nr. 2-5 BetrVG 72 (§ 1 Abs. 2 S. 2 KSchG) vor, der überwiegend bei Kündigungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen Anwendung finden wird⁶⁸⁾, hängt der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers vom rechtzeitigen Widerspruch des Betriebsrates ab. Weitere Konsequenzen ergeben sich aus dem Widerspruch für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses nach § 102 Abs. 5 BetrVG 72⁶⁹⁾, die hier aber nicht interessieren. Stützt der Betriebsrat jedoch seine Bedenken gegen die ordentliche Kündigung nicht auf einen der Widerspruchsgründe des § 102 Abs. 3 BetrVG 72, so zeitigt es keinerlei Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber trotzdem die Kündigung ausspricht⁷⁰⁾.

Gelten diese Grundsätze auch für ordentliche Kündigungen im Tendenzbetrieb? Soweit die Kündigung nicht tendenzbedingt ist, besteht kein Anlaß, davon abzuweichen. Erfolgt sie aber wegen eines Verstoßes gegen die geschützte Ten-

67) Gumpert, Kündigung, BB 1972, 47 (49); Adomeit, Einstellungen, DB 1971, 2360 (2361 f.).

68) Gumpert, Kündigung, BB 1972, 47 (50).

69) Ruf, Das neue Betriebsverfassungsgesetz, DB 1971, 2475 (2479); Gumpert, Kündigung BB 1972, 47 (50).

70) Fitting-Auffarth-Kaiser, § 102 Anm. 7.

denz, könnte § 102 BetrVG 72 von § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 her eine Einschränkung erfahren. In § 102 BetrVG 72 schneiden sich Individual- und kollektives Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht und Betriebsverfassungsrecht. Das galt schon für § 66 Abs. 1 BetrVG 52⁷¹⁾ und wird jetzt durch die Verflechtung von § 102 BetrVG 72 mit § 1 KSchG noch deutlicher. Wenn das Problem allein unter betriebsverfassungsrechtlichen Aspekten gesehen würde, müßte die oben⁷²⁾ gefundene Regel über die Grenzen und den Umfang der Mitbestimmung im Bereich des relativen Mitwirkungsausschlusses Anwendung finden. Danach hinge es vom Einzelfall ab, ob der Betriebsrat vor der Kündigung zu hören ist. Wenn die konkrete Situation der Partei es erfordert, könnte ohne rechtliche Auswirkung § 102 Abs. 1 BetrVG 72 unbeachtet bleiben. Es müßte die Gefahr bestehen, daß die Anhörung des Betriebsrates die Partei daran hinderte, ihren Auftrag, bei der Willensbildung des Volkes mitzuwirken, effektiv zu erfüllen.

Zur Illustration kann der oben in § 12 behandelte Konfliktfall zwischen Partei und Betriebsrat herangezogen werden: Einer der Arbeitnehmer der SPD hat auf der Betriebsversammlung beredt für die Annahme der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Resolution zur Deutschland- und Ostpolitik Stellung genommen. Ihm soll wegen dieses Verhaltens fristgemäß gekündigt werden. Wenn in solcher Situation der Betriebsrat, der den Konflikt selbst heraufbeschworen hat, angehört werden müßte, erhielte er Gelegenheit, erneut in eigener Sache Stellung zu nehmen und wiederum seine politischen Vorstellungen gegenüber dem Arbeitgeber zum Tragen zu bringen. Dadurch könnte nicht nur ei-

71) Vgl. A. Hueck, KSchG, Einleitung III a.

72) § 16.

ne neue Störung des Betriebsfriedens eintreten, sondern es entstünde außerdem der Eindruck, es bestimmten nicht allein die berufenen, demokratisch gewählten Parteiorgane über die zu verfolgende Politik, sondern auch ein nicht dazu legitimiertes Gremium. Wenn die Partei in den Geruch geriete, Mitgliedern der Geschäftsstelle einen Einfluß auf die Festlegung der politischen Leitlinien zu gestatten, bliebe das nicht ohne Folgen auf ihr Ansehen in der Wählerschaft, wodurch sich aber ihre Wahlaussichten erheblich verringerten. § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG 72 schließt also in einem solchen Fall die Anwendung des § 102 Abs. 1 BetrVG 72 aus.

Diese Lösung hat auch Bestand, wenn der kündigungsrechtliche Aspekt berücksichtigt wird. Mit der Anhörung des Betriebsrates wird bezweckt, diesem vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit zu geben, dem Arbeitgeber die Einstellung der Repräsentanten der Belegschaft darzulegen, damit bei der Abwägung der Kündigungsgründe deren Standpunkt dem Arbeitgeber nicht unbekannt ist ⁷³⁾.

Wie das obige Beispiel zeigt, kann aber bereits allein dadurch eine Behinderung der Partei bei der Erfüllung ihres Auftrages aus Art. 21 GG entstehen. Deshalb ist es nicht stichhaltig, wenn eingewendet wird, der Arbeitgeber bleibe doch in seiner Entscheidung über die Kündigung auch bei Anhörung des Betriebsrates frei ⁷⁴⁾.

Diese Freiheit besteht zwar, da bei einer ordentlichen Kündigung wegen eines Tendenzverstoßes Widerspruchsgründe nicht vorliegen und der Betriebsrat nur seine Bedenken nach § 102 Abs. 2 BetrVG 72 äußern kann, die zu ignorieren der Arbeitgeber folgenlos berechtigt ist. Doch nützt ihm die Freiheit wenig, wenn der Schaden schon

73) Dietz, BetrVG, § 66 Rdnr. 2.

74) LAG Berlin, NJW 1956, 78 f.

durch das vorhergehende Anhörungsverfahren verursacht worden ist.

Im Ergebnis hängt die Wirkung des Verstoßes gegen § 102 Abs. 1 BetrVG 72 bei tendenzbedingten ordentlichen Kündigungen also davon ab, welche Folgen für die Partei die Anhörung im konkreten Einzelfalle nach sich zieht. Wird durch das Hören des Betriebsrates die Betätigungsmittelgarantie der Partei nicht zusätzlich beeinträchtigt, so ist bei Verletzung des § 102 Abs. 1 BetrVG 72 die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt; im entgegengesetzten Fall ist die Nicht-Anhörung unbeachtlich.

4. Betroffener Personenkreis

Wenn es darum geht, den Personenkreis zu umgrenzen, der von den Grundrechtsbeschränkungen und von den besonderen Regelungen des Kündigungsrechtes betroffen wird, muß es vermieden werden, gleichzeitig die möglichen Sanktionen gegen Tendenzverletzungen durch Arbeitnehmer mit ins Kalkül zu ziehen. Die These, sämtliche Beschäftigten der Parteien seien Tendenzträger, dürften also nicht gegen die Tendenz verstoßen, enthält noch keine Aussage zu der Frage, ob z. B. Fehlhandlungen der viel berufenen Putzfrau genauso zu ahnden seien, wie solche des Landesgeschäftsführers.

Tatsächlich sind alle Arbeitnehmer, gleich, welche Funktion sie innehaben und welche Arbeit sie verrichten, potentielle Tendenzstörer. Ihnen allen obliegt eine besondere Treuepflicht gegenüber der Partei. Einzelne Verhaltensweisen eines jeden Arbeitnehmers können seine Partei in der Wahrnehmung ihres Verfassungsauftrages er-

heblich behindern. Die Stenotypistin, die in Leserbriefen an Tageszeitungen objektiv unrichtige, diskriminierende Parteinterne der Öffentlichkeit bekanntgibt, schadet den Zielen der Partei vielleicht sogar mehr, als der Referent für Öffentlichkeitsarbeit, der in einem Vortrag vor einem begrenzten Hörerkreis gegen bestimmte politische Entscheidungen der politischen Organe seiner Partei zu Felde zieht.

Wenn auch jeder Beschäftigte verpflichtet ist, die Tendenz zu achten und alles zu unterlassen, was sich gegen die Partei auswirken könnte, so ist hinsichtlich des Umfanges diese Verpflichtung doch nach der Stellung des Betroffenen zu differenzieren⁷⁵⁾. Arbeitnehmer, die Vertrauensstellungen bekleiden, werden von der Treuepflicht stärker erfaßt als solche, die einfache Arbeiten verrichten. Dementsprechend gewinnen auch Tendenzverstöße größere Bedeutung, wenn sie von Personen begangen werden, die tendenznäher sind⁷⁶⁾. Zwei Komponenten sind mithin jeweils zu beachten, die Tendenznähe des Arbeitnehmers und die Schwere des Eingriffs⁷⁷⁾. Mit der Höhe der Charge steigen der Grad der Eingriffe in die Rechte des Beschäftigten, die hingenommen werden müssen, und die Bedeutung auch geringfügiger Tendenzverstöße⁷⁸⁾. Angestellte der Parteien, deren Aufgaben mittelbarer mit der Tendenz zusammenhängen, brauchen Beeinträchtigungen ihrer Rechte nur in geringerem Umfange zu dulden; tendenzwidrige Handlungen ihrerseits wiegen weniger schwer.

75) Dietz, BetrVG, § 81 Rdnr. 18 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 81 Rdnr. 25.

76) Frey, Tendenzbetrieb, S. 176 ff.; Riedelsheimer, Tendenzbetrieb, S. 142 f.

77) Frey, Tendenzbetrieb, S. 172.

78) Neumann-Duesberg, Freie Meinungsäußerung, NJW 1964, 1697 (1698).

§ 19 Auswirkungen auf Arbeitnehmer, die zugleich staatliche Mandatsträger sind

1. Kategorie und Begrenzung der Fragestellung

Nachdem einige individual-arbeitsrechtliche Fragen behandelt worden sind, die alle Arbeitnehmer der Parteien gleichermaßen betreffen, soll abschließend ein Problem angesprochen werden, das nur für einen beschränkten Kreis von Beschäftigten Bedeutung hat. Es geht darum, ob diejenigen Angestellten der Parteien, die zugleich Mandate zu den staatlichen Vertretungskörperschaften innehaben, bei der Wahrnehmung dieser Mandate Beschränkungen durch ihre Arbeitgeber unterliegen. Es handelt sich hierbei nicht nur um ein theoretisches Problem, sondern es sind, wie ein Blick auf die nachstehenden Zahlen einsichtig macht, auch erhebliche praktische Konsequenzen damit verbunden.

Am 1. August 1970 bekleideten

- a) bei der SPD von 57 Arbeitnehmern 26 innerparteiliche Mandate, einer war Mitglied des Abgeordnetenhauses und 4 der Bezirksverordnetenversammlungen (einschließlich der Deputationen sogar 7),
- b) bei der CDU von 30 Arbeitnehmern 5 innerparteiliche Mandate, zwei waren Mitglieder des Abgeordnetenhauses und vier der Bezirksverordnetenversammlungen,
- c) bei der FDP von 9 Arbeitnehmern zwei innerparteiliche Mandate, einer war Mitglied des Abgeordnetenhauses.

Faßt man alle drei Parteien zusammen, ergibt sich folgendes Bild: Von insgesamt 96 Beschäftigten waren 33 innerparteiliche und 12 staatliche Mandatsträger (ohne Deputation). Das bedeutet in ab- bzw. aufgerundeten Prozentzahlen ausgedrückt, daß 34 Prozent aller Arbeitnehmer der Parteien ein innerparteiliches Mandat bekleiden und 13 Prozent ein staatliches im Abgeordnetenhaus und in den Bezirksverordnetenversammlungen.

Um möglichen Gegenargumenten gegen die Einbeziehung der Bezirksverordneten in die Berechnung zu entgegnen, sei darauf verwiesen, daß die Bezirksverordnetenversammlung gem. Art. 56 VvB; § 2 Abs. 2 BezVG zwar Organe der bezirklichen Selbstverwaltung sind, ihre Mitglieder aber trotzdem politische Mandate haben ¹⁾. Das folgt insbesondere aus den Grundsätzen über ihre Wahl, die identisch mit denen sind, die bei den Wahlen zu den Vertretungskörperschaften Anwendung finden (Art. 54 Abs. 1 VvB; § 5 Abs. 1 BezVG). Darum ist es gerechtfertigt, die Bezirksverordneten unter dem uns interessierenden Aspekt zu den staatlichen Mandataren zu zählen.

Zwei Fragen stellen sich. Einmal: Im möglichen Konflikt zwischen Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG, der ausdrücklich nur die Abgeordneten zum Bundestag erwähnt, aber doch wohl inhaltlich entsprechend für alle gewählten Mitglieder der deutschen Parlamente, gleich, auf welcher staatlichen Ebene, gilt ²⁾, und Art. 21 GG nehmen jene 13 % der bei den Parteien Beschäftigten eine besondere Stellung ein. Wirkt sich der Umstand, daß sie nicht nur von den Parteien nominiert werden, sondern zugleich auch deren Arbeitnehmer sind, einschränkend auf ihre Rechte als Par-

1) Brede, Die Rechtsformen der Aufgliederung großstädtischer Verwaltungen, Diss. Göttingen, 1969, S. 44.

2) Schmidt-Bleibtreu-Klein, GG, Neuwied und Berlin, 1967, Art. 38 Rdnr. 19.

lamentarier aus? Zum anderen: Ist der aus Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG folgende Grundsatz so allgemein und elementar, daß er auch von den 34 % der Arbeitnehmer der Parteien für sich in Anspruch genommen werden kann, die innerparteiliche Mandate tragen?

Die zweite Frage sollte nur angedeutet werden. Ihre Beantwortung ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Die erste Frage jedoch soll - versuchsweise - behandelt werden. Dafür ist es erforderlich, vorweg einige Ausführungen zum Verhältnis von Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG zu Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG zu machen. Erst wenn die Bedeutung der beiden Vorschriften für den Abgeordneten, der nicht Arbeitnehmer der Parteien ist, kurz referiert worden ist, kann die besondere Situation des Arbeitnehmer-Abgeordneten hinreichend berücksichtigt werden.

2. Überblick über das Verhältnis von Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG zu Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG

Dramatisierend läßt sich das Verhältnis von Art. 21 Abs. 1 S. 1 GG zu Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG als Antagonismus zwischen dem Prinzip der parteienstaatlichen Massendemokratie und dem des liberal-demokratischen repräsentativen Parlamentarismus beschreiben ³⁾. Verläßt man diese Ebene der emotional bestimmten Schlagwörter und vergleicht den Gegenstand beider Regelungen, stellt sich heraus, daß nur in einem ganz engen Teilbereich identische Sachverhalte von ihnen betroffen werden ⁴⁾, der Antagonismus vielleicht gar nicht so unauflöslich ist. Der vermeintliche Gegensatz wird immer dann aktuell, wenn

3) BVerfGE 2, 1 (72); Leibholz, Strukturwandel, in: Strukturprobleme, S. 78 (93).

4) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 38, RdNr. 18 ff.

Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Mandatsträger und seiner Partei auftreten. Die Rechtsstellung, die er durch seine Wahl erlangt hat, wirkt rechtlich, solange seine Partei nicht durch das Bundesverfassungsgericht verboten ist, gegen jedermann. Auch die Partei, die am Ausleseverfahren durch die Nominierung und durch die geleistete Wahlhilfe entscheidend teilgenommen hat, kann in die einmal erlangte Rechtsposition als Mitglied der Vertretungskörperschaft nicht eingreifen⁵⁾. Selbst die größten Verstöße gegen die Interessen der Fraktion, dem Zusammenschluß der Parlamentarier gleicher Parteilugehörigkeit, oder der Partei können nur den Ausschluß aus der Fraktion oder der Partei nach sich ziehen, nicht aber den Verlust des Mandates⁶⁾. Bei völliger rechtlicher Unabhängigkeit unterliegt der Abgeordnete jedoch einer Vielzahl - teils legitimer, teils illegitimer - faktischer Einflüsse. Ob er diesen nachgibt, bleibt subjektiv ihm und seiner Gewissensentscheidung überlassen⁷⁾, hängt objektiv aber von der Stärke des Einflusses und von der jeweiligen Gesamtsituation ab, in der er sich befindet⁸⁾. Provozierend könnte man formulieren, der angebliche Konflikt zwischen Art. 21 GG und Art. 38 GG werde dadurch im Bereich des Faktischen gelöst, daß der einzelne Mandatsträger täglich neu zu entscheiden habe, in welchem Ausmaße er seine rechtliche Unabhängigkeit zugunsten faktischer Abhängigkeiten, zu denen auch die Parteimitgliedschaft zählt, einschränken läßt.

5) Vgl. Hamann, GG, 2. Aufl., Neuwied und Berlin, 1960, Art. 38 Anm. 8 c.

6) Badura in BK, Art. 38, Rdnr. 72; Maunz-Dürig-Herzog, Art. 38 Rdnr. 21; v. Mangoldt-Klein, Art. 38 Anm. IV 4 c.

7) Maunz-Dürig-Herzog, Art. 21, Rdnr. 96; v. d. Heydte, Freiheit der Parteien, Die Grundrechte, Bd. 2, Berlin, 1954, S. 457 (505).

8) Vgl. C. Müller, Das imperative und freie Mandat, Diss. Bonn, 1965, S. 10 ff.

Einige solcher faktischer Einflüsse, die gelegentlich sogar zum Zwang werden können, dem sich der Abgeordnete zu entziehen nicht mehr in der Lage sieht, sollen beispielhaft aufgezählt werden:

- a) das Streben nach der Wiederwahl, das den Mandatsträger veranlaßt, sein Verhalten präventiv nach den Wünschen und Absichten der Nominierungsgremien auszurichten,
- b) die Einsicht in die fehlende Sachkunde, aus der die Notwendigkeit folgt, die Ansichten der fachkundigen Fraktionsmitglieder als richtig zu übernehmen,
- c) die Erziehung und das soziale Herkommen, die ideologische Wertprämissen in das Abstimmungsverhalten Eingang finden lassen,
- d) die Zugehörigkeit zu bestimmten Interessengruppen, mit denen die eigene wirtschaftliche Existenz verbunden ist, und nicht zuletzt
- e) der Wunsch, die eigene Fraktion vor Abstimmungsniederlagen zu bewahren.

Die Aufzählung ließe sich fortsetzen.

Abhängig von den eigenen Zielvorstellungen, also von dem, was man selbst unter Demokratie verstehen will, könnten die faktischen Einflüsse weitgehend legalisiert werden oder durch rechtliche Regelungen abgebaut werden. Wenn man nicht annimmt, den Parteien werde durch Art. 38 GG eine Schranke gesetzt, die nicht überschrit-

ten werden dürfe ⁹⁾, sondern den Vorrang des Art. 21 GG bejaht, könnte man z. B. die Ergänzung der Fraktionsdisziplin, d. h. der mehr oder weniger freiwilligen Unterwerfung des Mandatsträgers unter die Beschlüsse der Fraktion, durch einen rechtlich durchsetzbaren Fraktionszwang zulassen. Geht man mit der herrschenden Meinung davon aus, der Herrschaft von Partei und Fraktion solle durch Art. 38 GG eine äußerste Grenze gesetzt werden, gibt es viele Möglichkeiten, die Unabhängigkeit des Abgeordneten in verstärktem Umfang durch den Abbau der oben beschriebenen faktischen Einflüsse rechtlich zu sichern. Um bei den oben aufgezählten Beispielen zu bleiben: Das Schielen nach den Nominierungsgremien könnte durch die Einführung der Verpflichtung zur Abhaltung von offenen Vorwahlen (open primaries) gesetzlich beseitigt werden ¹⁰⁾. Die Abhängigkeit von der Sachkunde der Fraktionsgenossen ließe sich durch den weiteren Ausbau des parlamentarischen wissenschaftlichen Hilfsdienstes einschränken. Die Verknüpfung von wirtschaftlichen Interessen und Abstimmungsverhalten könnte durch die Verbesserung der Versorgungsregelungen für die Abgeordneten limitiert werden, wodurch gleichzeitig im Falle der Nicht-Wiederwahl die Gefahr der Existenzvernichtung entfielen. Der Zwang, Abstimmungsniederlagen der eigenen Fraktion um jeden Preis verhindern zu müssen, ließe sich durch eine Änderung des Wahlrechts, durch die Einführung sog. "Meistbegünstigungsklauseln", durch die die stärkste Partei einen überproportionalen Zuschlag an Mandaten erhält, aufheben ¹¹⁾.

9) Badura in BK, Art. 38 Rdnr. 66.

10) Seifert, Das Bundeswahlgesetz, 2. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M., 1965, S. 139 f.

11) Vgl. Braunias, Das parlamentarische Wahlrecht, Bd. I, Berlin und Leipzig, 1932, S. 298 (Italienisches Wahlgesetz v. 18. 11. 1923).

Sicherlich können nicht sämtliche faktischen Einflüsse, denen die Mandatsträger ausgesetzt sind, durch rechtliche Regelungen beseitigt werden. Jedoch könnte in weiten Bereichen die Unabhängigkeit der Mandatsträger vergrößert werden, was die keineswegs unerhebliche Folge mit sich brächte, daß auch die innerparteiliche Demokratie aktiviert, Art. 21 Abs. 1 S. 3 GG stärker befolgt würde. Wenn das nicht geschieht, so kann daraus eigentlich nur der Schluß gezogen werden, daß der jetzige Zustand, die Synthese aus völliger rechtlicher Unabhängigkeit und vielfacher faktischer Abhängigkeit, nach allgemeiner Anschauung als notwendig betrachtet wird, wenn die Vertretungskörperschaften die ihnen übertragenen Aufgaben funktionsgerecht erfüllen sollen.

3. Anwendung auf den Arbeitnehmer-Abgeordneten

In diesem Bezug muß die uns interessierende Frage nach den Auswirkungen des Arbeitsverhältnisses auf die Wahrnehmung des Mandates gesehen werden. Die Anstellung bei der Partei stellt einen jener faktischen Einflüsse dar, denen jeder Mandatsträger ausgesetzt ist. Unmittelbarer als alle anderen zielt er auf die wirtschaftliche Grundlage, die die Existenz des Arbeitnehmers sichern soll. Wenn auch im Grundrechtskatalog der Verfassung von Berlin bestimmt wird, daß "niemand an der Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte oder öffentlicher Ehrenämter gehindert werden darf, insbesondere nicht durch sein Arbeitsverhältnis" ¹²⁾, so kann eine solche Regelung es doch nicht vermeiden, daß der Arbeitnehmer aus Angst vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes der Versuchung unterliegt, unter Mißachtung der eigenen Überzeugung

12) § 7 VvB.

voll und ganz die Parteilinie zu unterstützen. Einer rechtlichen Verpflichtung seinerseits bedarf es dazu nicht.

Die besondere Treuepflicht, die dem Arbeitnehmer im Tendenzbetrieb obliegt, erstreckt sich sicherlich nicht auf die Mandatsausübung. Das Recht aus Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG ist ebenso wie das aus Art. 7 VvG nicht nur Schutznorm zugunsten des Mandatars, sondern bezweckt gleichzeitig die Institution Parlament vor Eingriffen nicht-legitimierter Dritter zu bewahren. Ein solches Recht kann aber nicht durch allgemeine Regeln des Arbeitsverhältnisses eingeschränkt werden. Hier ist ein Punkt erreicht, in dem die Eigenart des Betriebes politische Partei ihre prägende Kraft auf die Gestaltung des rechtlichen Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Partei verliert. Der Grund dafür liegt darin, daß es eben nicht nur allein um diese interne Beziehung geht, sondern die Schutzzone des Staatsorganes Vertretungskörperschaft tangiert wird ¹³⁾.

Rechtlich ist auch der Arbeitnehmer-Abgeordnete bei der Ausübung des Mandates nicht an Weisungen der Partei gebunden. Diese Freiheit erstreckt sich bis in das Vorfeld der Mandatswahrnehmung, also auch auf die Entscheidung, ob das Mandat überhaupt angenommen wird. Nur wenn dieser Bereich ebenfalls geschützt ist, kann gewährleistet werden, daß auch der Parteiführung unbequeme Arbeitnehmer Mitglieder von Vertretungskörperschaften werden können. Regelungen, die die Übernahme von Mandaten etwa von der Zustimmung bestimmter Organisationsvorstände abhängig machen ¹⁴⁾, sind rechtlich

13) Vgl. Badura in BK, Art. 38 Rdnr. 69.

14) Vgl. unten IV - § 18 Allgemeine Anstellungsbedingungen SPD.

unwirksam.

Solange jedoch unliebsame Arbeitnehmer Gefahr laufen, wegen parteischädigenden Verhaltens aus der Partei ausgeschlossen zu werden und damit entweder sofort oder spätestens - wenn man aus Art. 7 VvB ein Verbot solcher Sanktionen ableitet - nach dem Ende der Legislaturperiode den Arbeitsplatz zu verlieren, findet faktisch die Grundthese doch wieder Anwendung, daß die Rechte der Arbeitnehmer durch den den Parteien erteilten Auftrag, an der Willensbildung des Volkes mitzuwirken, limitiert werden.

§ 20 Zusammenfassung

Es hat sich gezeigt, daß die im ersten Teil dieser Untersuchung herausgearbeitete und in § 16 formulierte These nicht nur für den Bereich des Betriebsverfassungsrechtes, sondern auch für das Verhältnis zwischen den Parteien und ihren Arbeitnehmern Gültigkeit hat. So wie der Umfang und die Grenzen der Mitwirkungsrechte im Tendenzbetrieb politische Partei durch die Übertragung der für den Verein politische Partei geltenden Grundsätze bestimmt werden, weil diese zugleich die Eigenart des Betriebes prägen, ergeben sich auch die besonderen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Auftrag der Parteien, bei der politischen Willensbildung des Volkes mitzuwirken. Selbst dann, wenn Rechten des Arbeitnehmers der absolute rechtliche Vorrang gebührt wie z. B. bei Rechtspositionen, die aus der Ausübung eines staatlichen Mandates folgen, können diese faktisch durch das Arbeitsverhältnis mit der Partei beschränkt werden.

Auch unter dem hier erörterten arbeitsrechtlichen Aspekt wird die Notwendigkeit bestätigt, der inneren Verfassung der Parteien ein besonderes Augenmerk zu widmen. Die arbeitsrechtliche Ausnahmestellung der Parteien steht in Übereinstimmung mit der aus Art. 21 GG folgenden Privilegierung. Sie ist nur solange und soweit gerechtfertigt, wie andererseits das Korrektiv zum Parteienprivileg, die oben erwähnte Reglementierung der Parteien, funktioniert und - notfalls durch unabhängige Gerichte - kontrolliert wird.

IV. Anhang: Materialien zum Verhältnis zwischen den Parteien und ihren Arbeitnehmern

1. SPD

- a) Tarifvertrag zwischen dem Landesverband Berlin und den Gewerkschaften HBV im DGB und DAG vom 31. 3. 1966

Tarifvertrag

zwischen

dem Landesverband der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands,
1 Berlin 65, Müllerstr. 163

einerseits

und

1. der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB,
Landesbezirk Berlin,
1 Berlin 30, Keithstr. 1-3
2. der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Berlin,
1 Berlin 61, Bernburger Str. 24-25

andererseits

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit Wirkung vom 1. April 1966 an die Übernahme der vom Parteivorstand in Bonn herausgegebenen "Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der Sozialdemokratischen Partei Deutschland" einschließlich der "Tätigkeitsmerkmale" und "Gehaltstabelle".

Ergänzend wird dazu folgendes vereinbart:

§ 1

Einstellung

Jede Einstellung erfolgt unter Mitbestimmung des Betriebsrates und Befragung der zuständigen Kreisorganisation. Sie kann nur erfolgen, wenn die Mitgliedschaft der SPD und einer der Gewerkschaften des DGB oder DAG nachgewiesen wird.

§ 2

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 1/2 Stunden ausschließlich der Pausen. Der Sonnabend ist arbeitsfrei. Für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.
- (2) Die Arbeitszeit für Kraftfahrer, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft besteht, beträgt 51 Stunden wöchentlich. Diese über die im § 3 Absatz 1 festgelegte Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit ist mit dem Gehalt abgegolten.
- (3) Am 3. Pfingstfeiertag ruht die Arbeit. Am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.

§ 3

Mehrarbeit

- (1) Als Mehrarbeit gilt die Arbeitszeit, die über die wöchentliche 42 1/2 stündige bzw. 51 stündige Arbeitszeit hinausgeht. Sie ist möglichst zu vermeiden und darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen.
- (2) Für Mehrarbeit aus besonderen Anlässen, insbesondere von Parteitagen und Tagungen, erfolgt eine Sonderregelung von Fall zu Fall.

§ 4

Bezahlung bei Arbeitsversäumnis

- (1) Die Regelung der Krankenbezüge nach § 12 der "Anstellungsbedingungen" findet auf alle Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter) Anwendung.
- (2) Nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren wird von der 7. bis einschl. 13. Woche der Differenzbetrag vom Krankengeld bis zur Höhe von 90 % der Nettobezüge bezahlt.
- (3) Ist die Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsversäumnis durch einen Unfall oder infolge politischer Haft entstanden, die der Beschäftigte bei Erfüllung seiner Tätigkeit für die Partei erlitten hat, so wird ohne Rücksicht auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Netto-gehalt bzw. die Nettobezüge auf die Dauer eines Jahres unter Abzug der Bezüge bezahlt, die von anderen Stellen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen gezahlt werden.

- (2) Arbeitsverhältnisse zur Aushilfe, die außerhalb eines Zeit- und Zweckvertrages stehen, sind mit 14-tägiger Frist zum Monatsende kündbar. Diese Arbeitsverhältnisse gehen nach drei Monaten in ein festes Arbeitsverhältnis über, wenn sie nicht vorher fristgemäß gekündigt wurden.
- (3) Mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft in der SPD (Tendenzbetrieb), gleichviel aus welchem Grunde, ist das Arbeitsverhältnis erloschen. Im übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über fristlose Entlassungen unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Jedem Beschäftigten ist jederzeit auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist es außer der genauen Bezeichnung der Art und Dauer der Tätigkeit auch auf Führung und Leistung auszudehnen.

§ 9

Schlußbestimmungen

- (1) Dieser Vertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Vierteljahresschluß gekündigt werden. Eine Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Soweit günstigere Arbeitsbedingungen bestehen, dürfen sie aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Vertrages nicht zuungunsten des Beschäftigten verändert werden.

Sozialdemokratische Partei Deutschland
Landesverband Berlin

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

Gewerkschaft Handel, Banken
und Versicherungen, im DGB,
Landesbezirk Berlin

1 Berlin 65, den 31. März 1966

Anhang

Zu den Tätigkeitsmerkmalen und der Gehaltstabelle wird folgende Ergänzung vereinbart:

Sekretäre, die mind. acht Jahre beim Landesverband tätig sind und sich bewährt haben, gleichviel ob in einem Kreis oder im Kurt-Schumacher-Haus, werden in die Gruppe der Fachsekretäre (III) eingereiht, so daß sie im 14. Dienstjahr das Endgehalt dieser Gruppe erhalten.

Fachsekretäre des Kurt-Schumacher-Hauses werden nach mind. 10-jähriger ununterbrochener Tätigkeit bei Bewährung in die Gruppe II eingereiht.

Die Mitarbeiterinnen in den Kreisbüros werden in die Gruppe VI eingereiht, sofern sie die anfallenden Arbeiten der BV-Fraktion mit erledigen.

- b) Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der SPD vom 1. 1. 1966

ALLGEMEINE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN
DER SOZIALDEMOKRATISCHEN PARTEI DEUTSCHLANDS

§ 1

Geltungsbereich

Diese Anstellungsbedingungen gelten allgemein für Arbeitnehmer der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands.

§ 2

Vertretung

Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands wird bei der Einstellung und Entlassung sowie der Abgabe sonstiger rechtsgeschäftlicher Erklärungen vertreten von

1. dem Parteivorstand,
2. den für die Anstellung zuständigen Organisationsvorständen.

§ 3

Probezeit

Bei der Einstellung ist in der Regel eine Probezeit zu vereinbaren. Sie beträgt im allgemeinen 6 Monate. Die Bestimmungen des § 22 finden keine Anwendung.

§ 4

Anstellungsverträge

- (1) Mit den Beschäftigten ist bei der Einstellung ein schriftlicher Anstellungsvertrag unter Verwendung eines vom Parteivorstand herausgegebenen Formulars abzuschließen.
- (2) Die Anstellungsverträge sind von beiden Partnern zu unterzeichnen. Jeder erhält ein Exemplar.

§ 5

Beschäftigungszeit

- (1) Als Beschäftigungszeit ist anzurechnen
 - a) jede hauptamtliche Tätigkeit bei der SPD;
 - b) die Zeit von der Entfernung aus hauptamtlicher Tätigkeit bei der SPD durch die Nationalsozialisten bis zur Wiederaufnahme hauptamtlicher Tätigkeit bei der SPD nach dem Zweiten Weltkriege, wenn der Beschäftigte vor Aufnahme dieser Beschäftigung nicht anderweitig hauptberuflich tätig geworden ist;
 - c) gleichwertige hauptamtliche Tätigkeit bei befreundeten Organisationen.
- (2) Auf Beschluß des anstellenden Organisationsvorstandes können im Benehmen mit dem PV im Ausnahmefall andere Zeiten angerechnet werden.

§ 6

Gehalt und Zahlungsweise

- (1) Die Gehaltshöhe ergibt sich aus der im Anstellungsvertrag festgelegten Gehaltsgruppe.
- (2) Der Beschäftigte ist grundsätzlich in die erste Stufe einer Gruppe einzugruppieren. Bei einer Umgruppierung soll er in die erste Stufe der höheren Gruppe eingestuft werden, in die Stufe 2, sofern die Stufe 6 bereits erreicht war.

Jeweils am 1. Januar erhöht sich das Gehalt um eine Stufe, und zwar erstmals bei Einstellung vor dem 1. Juli am 1. Januar des nächsten Jahres, bei Einstellung nach dem 30. Juni am 1. Januar des übernächsten Jahres, bis die höchste Stufe der Gruppe erreicht ist.

Alle Beschäftigten erhalten Monatsgehälter.

§ 7

Versetzung

Dem Beschäftigten kann ein nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten anderer Aufgabenbereich auch in einem anderen Ort übertragen werden.

§ 8

Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel 44 Stunden. Diese Regelung gilt nicht für Geschäftsführer und leitende Angestellte.

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden wird durch die zuständigen Stellen geregelt.

§ 9

Trennungsentschädigung, Familienheimfahrt

Eine Trennungsentschädigung wird gezahlt bis zum Bezüge einer Wohnung im Tätigkeitsbereich, längstens jedoch für die Dauer von 2 Jahren in Höhe bis zu monatlich DM 150, -- plus eine monatliche Familienheimfahrt bei Beibehaltung des bisherigen Hausstandes.

§ 10

Umzugskostenerstattung

Wird ein Umzug infolge einer Einstellung oder Versetzung notwendig, werden auf Nachweis die reinen Umzugskosten erstattet.

§ 11

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Der Betrag zur freiwilligen Angestelltenversicherung wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.
- (2) Als zusätzliche Alterssicherung werden Abteilungsleiter und Referenten beim Parteivorstand, Bezirks-, Landesverbands- und Unterbezirksgeschäftsführer, Fachsekretäre sowie Mitarbeiter (letztetere mit einer mindestens 10jährigen Tätigkeit) in die Höhverversicherung der Angestellten/Arbeiterrentenversicherung aufgenommen. Der Arbeitgeberanteil beträgt $\frac{3}{4}$, der Arbeitnehmeranteil $\frac{1}{4}$ des Versicherungsbeitrages.

§ 12

Krankenbezüge

Allen Angestellten der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands wird bei Arbeitsunfähigkeit oder Unfall das Gehalt für 6 Wochen weitergezahlt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen, so kann, befristet bis zu 13 Wochen, ein Zuschuß zum Krankengeld bis zur Höhe des Nettogehaltes gewährt werden. Wenn die Arbeitsunfähigkeit die Dauer eines Vierteljahres überschreitet, kann der jeweils für die Anstellung zuständige Vorstand prüfen, ob ein weiterer Zuschuß geleistet werden soll.

§ 13

Mutterschutz

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 14

Jubiläumszuwendungen

Die Angestellten der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit

von 10 Jahren DM 100, --,
von 25 Jahren ein halbes Monatsgehalt,

(Als Dienstzeit rechnet nur die Beschäftigungszeit bei der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands).

§ 15

Sterbegeld

Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen die Bezüge des/der Verstorbenen nach dreijähriger Tätigkeit bei der SPD in voller Höhe auf die Dauer von einem Monat, nach vierjähriger Tätigkeit bei der SPD in voller Höhe auf die Dauer von zwei Monaten, und nach fünfjähriger Tätigkeit bei der SPD in voller Höhe auf die Dauer von drei Monaten weitergezahlt. Hierbei gilt der dem Sterbemonat folgende Monat als erster Monat. Als Hinterbliebene gelten Ehefrau bzw. Ehemann, Eltern oder Elternteile, die von dem/der Verstorbenen nachweislich unterhalten wurden. Ferner Kinder, soweit diese in Hausgemeinschaft mit ihm/ihr lebten oder von ihm/ihr unterhalten wurden.

§ 16

Arbeitsverhinderung und Arbeitsbefreiung

- (1) Bei Arbeitsverhinderung hat der Beschäftigte unverzüglich Ursache und vermutliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen.
- (2) Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit hat der Beschäftigte auf Verlangen und Kosten der SPD (§ 2) eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 17

Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub beträgt für alle Angestellten 18 Arbeitstage. Der allgemeine Urlaubsanspruch erhöht sich für jedes Jahr der abgelaufe-

nen Beschäftigungszeit (§ 5) um einen Tag bis zu insgesamt 25 Urlaubstagen. Frühere hauptamtliche Tätigkeit in der Partei wird angerechnet.

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Tätigkeit. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Angestellte haben für jeden vollen Kalendermonat Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs. Ist der Eintritt jedoch spätestens am 1. April des laufenden Kalenderjahres erfolgt, so ist der volle Jahresurlaub schon nach halbjähriger Beschäftigung zu gewähren. Nach dem 30. September eingestellte Angestellte haben keinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.

Für Jugendliche und Schwerbeschädigte gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Woche wird mit 5 Urlaubstagen gerechnet.

§ 18

Ämter

Vor Übernahme von Mandaten, Aufsichtsratsposten oder ähnlichen Ämtern ist die Zustimmung des jeweils für Einstellung und Besoldung zuständigen Organisationsvorstandes notwendig.

§ 19

Nebenbeschäftigung

Die Beschäftigten dürfen Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des anstellenden Organisationsvorstandes übernehmen.

§ 20

Schweigepflicht

Über dienstliche Vorgänge ist Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 21

Rechtsschutz

Angestellte, die wegen politischer Tätigkeit im Auftrage der SPD rechtlich belangt werden, haben Anspruch auf Rechtsschutz.

Der zuständige Organisationsvorstand kann wegen rechtlicher Auseinandersetzungen, die aufgrund politischer Tätigkeit im Rahmen der durch die Anstellungskörperschaft bestimmten Aufgaben entstehen, Rechtsschutz gewähren.

§ 22

Kündigung

- (1) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Gesamtbeschäftigungszeit
bis zu 5 Jahren 6 Wochen zum Quartalsschluß,
über 5 Jahre bis zu 10 Jahren 3 Monate zum
Schluß des Kalenderhalbjahres,
über 10 Jahre 6 Monate zum Schluß des Kalenderjahres.

Im übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen.

§ 23

Erreichung des 65. Lebensjahres

Das Anstellungsverhältnis endet in der Regel nach Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet.

§ 24

Besitzstand

- (1) Alle bisherigen in den nach § 1 bestehenden vertraglichen Regelungen werden mit den in Kraft tretenden Anstellungsbedingungen aufgehoben.
- (2) Für günstigere bestehende Regelungen wird der Besitzstand gewahrt.

1. 1. 1966

2. CDU

a) Musterarbeitsvertrag

CHRISTLICH DEMOKRATISCHE UNION
DEUTSCHLANDS
Landesverband Berlin

Berlin 30, den 19..
Lietzenburger Str. 46
Tel.: 211 60 11

A r b e i t s v e r t r a g

zwischen

dem Landesverband Berlin der CDU,
vertreten durch den Landesgeschäftsführer,
und

Herrn

Frau

Fräulein _____ (Vorname) _____ (Familienname, bei Frauen Geburts-
name)

geb. am _____ in _____

z. Z. wohnhaft in _____
(Ort)

_____ Fernsprecher _____
(Straße, Nr.)

Mit Wirkung vom _____ 19 __ wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Arbeitsbereich

Die Einstellung erfolgt als _____

Der Aufgabenbereich umfaßt insbesondere _____

In allen anderen hier nicht besonders aufgeführten dienstlichen Tätigkeiten sind die Anordnungen der Landesgeschäftsführung maßgebend.

2. Dauer der Anstellung

Die Anstellung erfolgt

nach erfolgreichem Ablauf einer Probezeit von ____ Monaten auf Zeit bis zum ____ 19 ____

auf unbestimmte Zeit.

3. Entgelt

Das Entgelt beträgt ____ DM (brutto)

- arbeitstäglich

- wöchentlich

- monatlich

Nebenverdienste müssen der Landesgeschäftsführung mitgeteilt werden. Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Sach- und Geldwerten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit beim Landesverband stehen, ist nur mit Genehmigung der Landesgeschäftsführung zulässig.

4. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der jeweils gültigen Dienstordnung. Sie ist so bemessen, daß der dem Charakter der hauptamtlichen Tätigkeit in einer politischen Partei entsprechende Dienst bei Sitzungen, Landesparteitagen, Veranstaltungen am Abend oder an Wochenenden u. dgl. berücksichtigt ist. Darüber hinaus ggf. erforderliche Überstunden sind durch Gewährung von entsprechender Freizeit auszugleichen.

5. Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach der gültigen Betriebsvereinbarung und dauert pro Kalenderjahr ____ Werktage.

6. Verschwiegenheit und Sicherheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten in allen Angelegenheiten, die er während und im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit in der Landesgeschäftsstelle erfährt; das gilt auch für die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dieser Tätigkeit.

Aus Sicherheitsgründen ist jeder Mitarbeiter der Landesgeschäftsstelle verpflichtet, der Landesgeschäftsführung jede Fühlungnahme und jeden Verdacht auf beabsichtigte Fühlungnahme, die den Zweck der Erlangung von Informationen über die CDU oder über Vorgänge in der CDU verfolgt, unverzüglich zu melden. Auf §§ 80 - 101 und 128 des StGB wird besonders hingewiesen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich hierbei wegen der auch gegen freiheitlich-demokratische Parteien gerichteten Agententätigkeit zu beson-

derer Wachsamkeit gegenüber den Unterwanderungsversuchen und dem Informationsbedürfnis durch politisch radikale oder verfassungsfeindliche Kräfte.

7. Kündigungsfrist

Als Kündigungsfrist wird die gesetzliche Kündigungsfrist ausdrücklich vereinbart.

Berlin, den _____ 19 ____

Der Landesgeschäftsführer

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

b) Musterpersonalfragebogen

CHRISTLICH DEMOKRATISCHE UNION
DEUTSCHLANDS
Landesverband Berlin

1 Lichtbild

Personalfragebogen

Bitte sämtliche Fragen gewissenhaft und ausführlich in lesbarer Schrift beantworten. Striche gelten nicht als Beantwortung.

1) Name (bei Frauen auch Geburtsname)

2) Vornamen (Rufname unterstrichen)

3) Geburtsdatum, -ort und -bezirk

4) Familienstand (ledig, verh., verw., gesch.)

5) Staatsangehörigkeit

6) Wohnung
Genehmigter Zuzug nach Berlin (West)
befristet / unbefristet vom:

7) Auf welcher Schule haben Sie
Ihre Schulbildung abgeschlossen?

Wann?

Mit welchem Abschluß oder in
welcher Klasse?

Welche Schulen haben Sie noch
besucht?

Mit welchem Abschluß?

8) Besondere Kenntnisse (Fremdsprachen,
Stenographie, Schreibmaschine usw.)

9) Erlernter Beruf

10) Jetzige Tätigkeit
Welche Nebenbeschäftigung

11) Alle bisherigen Arbeit- geber	Art der Tätigkeit	von	bis	Grund des Ausscheidens
--------------------------------------	----------------------	-----	-----	---------------------------

1

2

3

4

12) Name des Ehegatten
(bei Frauen auch Geburtsname)
Geburtsdatum und -ort

Beruf und Arbeitsstelle des
Ehegatten

13) Namen der Kinder	Geburtsdatum	Beruf
----------------------	--------------	-------

14) Namen der Eltern	Geburtsdatum	Beruf
----------------------	--------------	-------

15) Waren Sie Soldat?	von	bis
-----------------------	-----	-----

16) Waren Sie in Kriegsgefangenschaft?

Wo?

von

bis

17) Sind Sie schwerarbeitsbehindert?

Art der Beschädigung

%

Nr. des Ausweises

18) Unterliegen Sie Sühnemaßnahmen nach dem Gesetz zum Abschluß der Entnazifizierung vom 14. Juni 1951?

ja

-

nein

19) Sind Sie oder Ihre Familienangehörigen in der Zeit ab 1933 wegen Ihrer politischen Einstellung gemäßregelt, verfolgt oder bestraft worden?

Wer _____ Zeit _____
Grund und Art der Maßregelung:

Falls Freiheitsstrafen oder KZ:

Wo

Zeit

Vom NS-Regime

Vom SED-Regime

20) Sind Sie anerkannter politischer Flüchtling?

ja

-

nein

Nr. und Ausstellungsort des Ausweises

21) Sind Sie schon einmal von Organen des sowjetzonalen Staatssicherheitsdienstes oder ähnlichen Stellen oder Personen verhört worden?

Sind Sie zu Spitzeldiensten aufgefordert oder verpflichtet worden oder hat man Ihnen Aufträge ähnlicher Art erteilt?

22) Vorstrafen des Bewerbers - einschl. krimineller Wehrmachtsstrafen - Wann, wo, Strafmaß und Grund:

23) Schwebt ein Strafverfahren gegen Sie? Ja - Nein

Grund: _____

24) Haben Sie Schulden oder sonstige besondere finanzielle Verpflichtungen?

25) Wer kann Sie empfehlen?
(Name, Beruf, genaue Anschrift)

Schreiben Sie auf einem besonderen Blatt einen kurzgefaßten Lebenslauf sowie etwa notwendige Ergänzungen zu Ihren Antworten auf einzelne Fragen. Soweit möglich, sind Abschriften Ihrer Prüfungs- und Beschäftigungszeugnisse und ein polizeiliches Führungszeugnis beizufügen.

Besondere Hinweise:

Die Frage nach Vorstrafen des Bewerbers ist sorgfältig und gewissenhaft zu beantworten. Anzugeben sind alle Geld- und Freiheitsstrafen, auch Bagatellstrafen, Ordnungsstrafen, Wirtschaftsstrafen, Steuerstrafen, Wehrmachtsstrafen, politische Strafen, Strafen der Besatzungsmächte usw., ob durch Strafbefehl oder nach mündlicher Verhandlung verhängt, auch wenn sie amnestiert oder erlassen worden sind oder nur noch der beschränkten Auskunftspflicht unterliegen.

Bei der Entscheidung, ob eine Vorstrafe einen Hinderungsgrund für die Beschäftigung oder für eine bestimmte Tätigkeit bildet, werden Art des Deliktes, Höhe und Zeitpunkt der Strafe, die sozialen Verhältnisse usw. berücksichtigt.

Ohne Rücksicht auf Strafart und -maß kann aber das Vertragsverhältnis bei Angestellten und Arbeitern fristlos gelöst werden, wenn trotz der Belehrung falsche oder irreführende Angaben gemacht werden. Wegen der Fragebogenfälschung kann sogar ein neues Strafverfahren wegen Betruges usw. eingeleitet werden.

Zu beachten ist auch, daß schwebende Strafverfahren angegeben werden müssen. Nach erfolgter Einstellung erstreckt sich die Offenbarungspflicht außerdem darauf, daß neu eingeleitete Verfahren der Landesgeschäftsstelle gemeldet werden müssen.

Von dem Inhalt vorstehender Hinweise habe ich Kenntnis genommen.

Ich versichere, meine Angaben nach bestem Wissen und Gewissen vollständig und wahrheitsgemäß gemacht zu haben. Es ist mir bekannt, daß falsche Angaben bei etwa erfolgter Einstellung fristlose Entlassung nach sich ziehen.

Berlin, den 19 ...

.....
(Vor- und Zuname,
bei Frauen auch Geburtsname)

3. FDP

a) Muster eines Arbeitsvertrages

Landesverband Berlin
der F. D. P.

1 Berlin 30, den 1. Oktober 1969
Potsdamer Str. 96

Arbeitsvertrag

Zwischen

dem Landesverband Berlin der F. D. P.,
vertreten durch den Vorsitzenden,

- im folgenden "Arbeitgeber" genannt -

und

Herrn
wohnhaft in

- im folgenden "Arbeitnehmer" genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1

Beschäftigungsart, Dauer des Arbeitsverhältnisses

Herr wird auf der Grundlage seines Arbeitsvertrages als
beschäftigt.

§ 2

Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer hat über alle Angelegenheiten, die ihm durch das Arbeitsverhältnis bekannt werden, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 3

Konkurrenzverbot

- (1) Der Referent darf nach seinem Ausscheiden innerhalb eines Jahres keine bezahlte Tätigkeit bei einer anderen Partei oder einer ihr nahestehenden Organisation aufnehmen; es sei denn, daß der Arbeitgeber seine Zustimmung schriftlich erteilt.
- (2) Im Falle des Zuwiderhandelns gegen die Verpflichtung gemäß Abs. 1 hat der Arbeitnehmer, ohne daß es des Nachweises eines Verschuldens oder eines Schadens bedarf, eine Vertragsstrafe in Höhe des sechsfachen Monatsgehaltes zu zahlen, das er im letzten Vierteljahr vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogen hat. Diese Vertragsstrafe ist innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch den Arbeitgeber zu zahlen.

§ 4

Arbeitszeit

- (1) Arbeitszeit ist täglich von 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr. Sonnabends ist dienstfrei.
- (2) Bei Sitzungen, Parteitagen, Kongressen u. ä. des Landesverbandes oder einer seiner Organe sowie während des Wahlkampfes ist über die tägliche regelmäßige Arbeitszeit hinaus auf Aufforderung Dienst zu leisten; dies gilt auch für die Tätigkeit an Sonnabenden und Sonntagen.
- (3) Anfallende Überstunden werden durch entsprechenden Arbeitsbefreiung ausgeglichen.

§ 5

Vergütung

- (1) Die Vergütung richtet sich nach dem Bundesangestelltentarif (BAT) Gruppe . Die Parteien sind sich darüber einig, daß lediglich die Vergütung nach BAT bemessen wird, daß dieser Tarif im übrigen auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet.
- (2) Die Vergütung setzt sich ab wie folgt zusammen:

Grundbetrag	
3 % Berlin-Zuschlag	
Ortszuschlag	
	=====

- (3) Die Vergütung wird jeweils am 25. eines Monats für den laufenden Monat gezahlt.
- (4) Durch die in den Absätzen 1 und 2 vereinbarte Vergütung wird die gesamte Arbeitsleistung abgegolten; einen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden besteht nicht.
- (5) Für die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges erhält der Arbeitnehmer zur Abgeltung aller anfallenden Kosten eine monatliche Unkostenpauschale von DM.

§ 6

Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung hierfür ausdrücklich schriftlich erteilt.

§ 7

Krankheit und Arbeitsversäumnis

- (1) Der Arbeitnehmer darf nur mit Einwilligung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich nachzuholen.
- (2) Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmer außerdem spätestens am vierten Tage eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch schon für die ersten drei Tage eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen.
- (3) Der Arbeitgeber kann jederzeit durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer dienstfähig ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich der geforderten Untersuchung zu unterziehen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Urlaub

Der Erholungsurlaub beträgt Arbeitstage für jedes Kalenderjahr. Im übrigen gilt die Urlaubsordnung des Arbeitgebers.

§ 9

Schriftform, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 10

Ordentliche Kündigung

Die Kündigungsfrist beträgt Wochen zum Quartalsende. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 11

Allgemeine Bestimmungen

Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle schriftlichen und mündlichen Vereinbarungen, die seit Arbeitsaufnahme getroffen wurden.

§ 12

Gerichtsstand

Der Gerichtsstand ist Berlin.

Berlin, den

(Arbeitnehmer)

(Arbeitgeber)

LEBENS LAUF

Ich wurde am 1. März 1941 als vierter Sohn des kaufmännischen Angestellten Otto Tens und seiner Ehefrau Margarete geb. Schürmann in Berlin-Mariendorf geboren. Mein Vater ist seit 1945 vermißt, meine Mutter verstarb 1947.

Im selben Jahr wurde ich eingeschult. Ich besuchte zunächst die 8. Grundschule in Berlin-Mariendorf und wechselte dann zur Eckener-Schule, einem neusprachlich-naturwissenschaftlichen Gymnasium, über. Dort legte ich Ostern 1960 die Reifeprüfung ab.

Anschließend studierte ich 8 Semester Rechtswissenschaft in Berlin, Marburg und Tübingen. Das Studium schloß ich am 15. Juli 1964 in Berlin mit der ersten juristischen Staatsprüfung ab. Den Vorbereitungsdienst absolvierte ich von Dezember 1964 bis Dezember 1967 in Berlin, Niederbayern und Wien. Nachdem ich am 3. Juli 1968 die zweite juristische Staatsprüfung in Berlin bestanden hatte, wurde ich im selben Monat zur Rechtsanwaltschaft zugelassen. Diesen Beruf übe ich noch heute aus. In der Zeit vom 1. Oktober 1969 bis zum 31. Juli 1971 war ich außerdem als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung der Freien Universität Berlin tätig.

Seit dem 26. 1. 1967 bin ich mit der Kinderkrankenschwester Karin Tens, geb. Jost, verheiratet. Wir haben eine Tochter.

